

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΤΗΝ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ
ΦΟΙΤΗΤΗΣ

ΑΝΔΡΙΚΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΣΤΑΛΙΚΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

ΣΥΝΥΠΕΥΘΥΝΟΙ
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ

ΚΑΝΤΑΣ ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ
ΚΑΤΕΡΕΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2001



Πάτριο Πανεπιστήμιο
Τμήμα Ψυχολογίας

Εκπαιδευτικό Γεωγραφικό Εργαλείο
στη
Πειραματική και Εφαρμοσμένη Ψυχολογία

Διδακμική εργασία
«Αξιολόγηση Προγράμματος»

Επόπτης καθηγητής
Τάσος Σταλίκας
Εντοπίζοντας καθηγητές
Αριστοτέλης Κάντας
Ιωάννης Κατερέλος
Διδ. Θεωρίας – Επιμέλεια έκδοσης
Κωνσταντίνος – Μάριος
Ανδρικόκης
Εξέταστης
Νάσος Χαραλαμπίδης
Στατιστική επεξεργασία: SPSS 10.1
Γραφήματα: MS EXCEL 2000
Σελίδες: 154
Λόγος: 25.166

A © H N A 2002

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΗΓΗΓΗΜΕΝΑ	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΛΕΞΕΙΣ	3
Α.1. ΣΚΟΠΟΙ	4
Α.2. Σύντομη ιστορική αναδρομή της αξιολόγησης των προγραμμάτων	11
Α.3. Λόγοι ανάπτυξης της αξιολόγησης προγράμματος	14
Α.4. Ζητήματα και σύγχρονες τάσεις που κάνουν την αξιολόγηση απαραίτητη	17
Α.5. Η αξιολόγηση των προγραμμάτων σε οργανισμούς	22
Α.6. Είδη αξιολόγησης	26
Α.7. Στάδια της αξιολόγησης προγράμματος	28
Α.8. Προοπτικές της αξιολόγησης προγράμματος στην Ελλάδα	30
Α.9. Δεοντολογία στην αξιολόγηση / Ο πολλαπλός ρόλος του αξιολογητή	32
Β. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	38
Β.1. ΕΙΣΗΓΗΓΗΜΕΝΑ	39
Β.1.1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	40
Β.1.1.1. ΤΕΛΙΚΟ ΠΛΑΝΟ	41
Β.1.1.2. Υποδομές	44
Β.1.1.3. Προσωπικό	44
Β.1.1.4. Τόπος υλοποίησης	44
Β.1.1.5. Δυνατότητες απασχόλησης	45
Β.1.1.6. Χαρακτηριστικά ομάδας – στόχου	46
Β.1.1.7. Τρόπος, μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής των συμμετεχόντων	47
Β.1.2. ΕΙΣΗΓΗΓΗΜΕΝΑ	49
Β.1.2.1. Προκατάρτιση	51
Β.1.2.2. Κατάρτιση	52
Β.1.2.3. Προώθηση στην απασχόληση	53
Β.1.2.4. Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών	53
Β.1.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ	54
Β.1.3.1. Προκατάρτιση	54
Β.1.3.2. Αξιολόγηση των καταρτιζομένων στην Προκατάρτιση	55
Β.1.3.3. Κατάρτιση	57
Β.1.3.4. Αξιολόγηση των καταρτιζομένων στην Κατάρτιση	63
Β.1.3.5. Προώθηση στην Απασχόληση	63
Β.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	65
Β.2.1. ΕΙΣΗΓΗΓΗΜΕΝΑ	67
Β.2.1.1. Ενδιάμεση αξιολόγηση	67
Β.2.1.2. Τελική αξιολόγηση	70
Β.2.1.3. Αξιολόγηση των εκπαιδευτών	73
Β.2.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	75
Β.2.2.1. Πρώτη ενδιάμεση αξιολόγηση	75
Β.2.2.2. Δεύτερη ενδιάμεση αξιολόγηση	77
Β.2.2.3. Τελική αξιολόγηση	79
Β.3. ΣΤΑΔΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ	81
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ Ι – ΠΡΩΤΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	86
Ειρήνηση – Ενδιάμεση αξιολόγηση Προκατάρτισης	87
Ειρήνηση – Τελική αξιολόγηση Προκατάρτισης	98
Ειρήνηση – Πρώτη ενδιάμεση αξιολόγηση Κατάρτισης	107
Ειρήνηση – Δεύτερη ενδιάμεση αξιολόγηση Κατάρτισης	116
Ειρήνηση – Τελική αξιολόγηση Κατάρτισης	125
ΠΡΩΤΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΟΤΗΤΩΝ	134
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ	139
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	145
ΕΙΣΗΓΗΓΗΜΕΝΑ	152

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Αυτή η διπλωματική εργασία προορίζεται για το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών στην Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία το οποίο υλοποιείται στο Πάντειο Πανεπιστήμιο από το Νοέμβριο του 1998 και που είχαμε τη τιμή, μαζί με αρκετούς άλλους συναδέλφους να παρακολουθήσουμε πρώτοι.

Ο τομέας της οργανωτικής ψυχολογίας αφορά τη μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο. Οι οργανωτικοί ψυχολόγοι (ή ψυχολόγοι της εργασίας, αν θεωρήσουμε ότι υφίσταται η ειδικότητα αυτή της ψυχολογίας στην Ελλάδα) έχουν ένα πολύπλευρο ρόλο να επιτελέσουν στην αγορά εργασίας. Ο εργασιακός τους ρόλος αφορά την προσφορά υπηρεσιών σε επίπεδο ανθρώπινων πόρων, σε επίπεδο συνθηκών και συστημάτων εργασίας και σε επίπεδο οργανισμών. Στα πλαίσια των ανθρώπινων πόρων, εκτός των πιο γνωστών καθηκόντων που αναλαμβάνουν συνήθως, όπως τα συστήματα επιλογής και αξιολόγησης του προσωπικού των επιχειρήσεων, οι οργανωτικοί ψυχολόγοι μπορούν να αναλάβουν το τμήμα της εκπαίδευσης / κατάρτισης του προσωπικού εφαρμόζοντας μεθόδους διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και προτείνοντας το σχεδιασμό και την αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Βασισμένοι λοιπόν, στην επεξήγηση αυτή, δεν είναι περίεργο να ασχολούμαστε ως μεταπτυχιακοί φοιτητές στην οργανωτική ψυχολογία, με ένα σχετικά νέο και φρέσκο αντικείμενο, όπως η αξιολόγηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος που έχει σχεδιαστεί για την ικανοποίηση συγκεκριμένων και εξατομικευμένων αναγκών μιας συγκεκριμένης ομάδας – στόχου του πληθυσμού αλλά παράλληλα είναι προσανατολισμένο και στην επίτευξη καθορισμένων στόχων. Ευτυχώς, το ευρύτατο πεδίο εφαρμογής των αξιολογήσεων αλλά και των προγραμμάτων, ανοίγει τόσους ορίζοντες που μας κάνει να υποπτευόμαστε ότι το μοναδικό όριο που ισχύει, το θέτει μονάχα η φαντασία και η δημιουργικότητά μας (...ίσως και ο προϋπολογισμός του προγράμματος).

Το πρώτο μέρος της εργασίας, είναι κατ' εξοχήν θεωρητικό και εισάγει τον αναγνώστη στην έννοια της αξιολόγησης των προγραμμάτων. Το δεύτερο μέρος, επικεντρώνεται στη περιγραφή και το σχολιασμό της αξιολόγησης της υλοποίησης ενός προγράμματος κατάρτισης ενηλίκων ειδικής ομάδας του πληθυσμού. Πρόκειται για ένα μόνο από τα προγράμματα κατάρτισης που σχεδιάζει και υλοποιεί κάθε χρόνο ένα από τα μεγαλύτερα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης στο χώρο. Στο πρώτο παράρτημα που ακολουθεί, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των ερωτηματολογίων ενώ το δεύτερο παράρτημα εμπεριέχει τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για το σκοπό της αξιολόγησης. Το πιο μεγάλο μέρος της εργασίας, στηρίχτηκε στο συγκεντρωτικό υλικό που μας παραχωρήθηκε ευγενικά από τους υπευθύνους του ΚΕΚ. Ειδικότερα, ευχαριστίες απευθύνονται στη Σύμβουλο Κατάρτισης του Κέντρου, για τη βοήθεια και τις συμβουλές που προσέφερε.

Τέλος, ευχαριστίες απευθύνονται στον βασικό επόπτη της διπλωματικής, τον καθηγητή κ. Τάσο Σταλικά για το ενδιαφέρον, τη συνεχή καθοδήγηση και τις αναγκαίες διορθώσεις.

ΜΕΡΟΣ Α

**Εισαγωγή στην έννοια της αξιολόγησης προγράμματος
και επισκόπηση της βιβλιογραφίας**

A. 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Αξιολόγηση Προγράμματος (Program Evaluation) είναι ένας νέος επιστημονικός κλάδος. Ασχολείται με το σχεδιασμό και την επιτυχή ολοκλήρωση ενεργειών που είναι σημαντικές και χρήσιμες για τη επιστήμη και την κοινωνία. Η αξιολόγηση ως διαδικασία, μπορεί να διεξαχθεί σε όλα τα στάδια ενός προγράμματος, από την αρχική σύλληψη και το σχεδιασμό μέχρι την υλοποίηση και την ολοκλήρωσή του (Benkofski και Heppner, 1999). Ένα πρόγραμμα μπορεί να πάρει διάφορες μορφές και να αποβλέπει σε διαφορετικούς σκοπούς. Κάτω λοιπόν από αυτό τον όρο, μπορούμε να συναντήσουμε, για παράδειγμα, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης σε νέες τεχνολογίες για το προσωπικό ενός τραπεζικού οργανισμού ή ένα πρόγραμμα ψυχοκοινωνικής στήριξης απεξαρτημένων ατόμων. Έτσι ως προγράμματα ορίζουμε όλες αυτές τις παρεμβάσεις, τα συστήματα και τις προσχεδιασμένες ενέργειες (που πολλές φορές θα αποκαλούμε υπηρεσίες) που απευθύνονται σε μία συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή σε ολόκληρο τον πληθυσμό και που αποσκοπούν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα και στην επίτευξη προκαθορισμένων στόχων, μέσα σε καθορισμένο χρονικό διάστημα. Σύμφωνα, λοιπόν, με τους Benkofski και Heppner (1999), «...ως αξιολόγηση προγράμματος καλούμε την διαδικασία που εφαρμόζεται, όταν οι σχεδιαστές, οι αποδέκτες, οι χρηματοδότες και οι υπεύθυνοι του προγράμματος, επιθυμούν να καθορίσουν πότε αυτό είναι αποτελεσματικό, σε ποιό βαθμό, κάτω από ποιές συνθήκες, κάτω από ποιό κοινωνικό ή οικονομικό κόστος και με ποιά προσδοκώμενα ή μη, αποτελέσματα».

Η αξιολόγηση επιτυγχάνεται με την συστηματική συλλογή πληροφοριών πάνω στις δραστηριότητες, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τα αποτελέσματά του (Patton, 1997). Οι αξιολογητές χρησιμοποιούν τα δεδομένα που συλλέγουν για να κρίνουν την αποτελεσματικότητα και να συμβάλλουν σε μελλοντικές πιθανές βελτιώσεις πάνω στο ίδιο ή σε άλλα παρόμοια προγράμματα. Συνεπώς, ο σκοπός των αξιολογήσεων είναι η συμβολή στη βελτίωση αυτού του είδους των υπηρεσιών που σχεδιάζονται και υλοποιούνται από ανθρώπους και απευθύνονται σε ανθρώπους, μέσω της έγκαιρης ανατροφοδότησης των εμπλεκόμενων ομάδων. Ο σκοπός της διαφέρει από το σκοπό

της βασικής έρευνας, για το λόγο αυτό η αξιολόγηση προγράμματος δεν πρέπει να συγχέεται με τη βασική έρευνα ή με την ατομική αξιολόγηση. Η αξιολόγηση προγράμματος εμπίπτει στο πεδίο της εφαρμοσμένης έρευνας και ειδικότερα σε ένα ιδιαίτερο είδος αυτής, την έρευνα δράσης (Παρασκευόπουλος, 1993).

Ως εφαρμοσμένη έρευνα, η αξιολόγηση προγράμματος στοχεύει σε προκαθορισμένο πρακτικό σκοπό. Ο σχεδιασμός και η διεξαγωγή της αποβλέπουν στην άμεση αξιοποίηση και την εφαρμογή των αποτελεσμάτων σε πρακτικές καταστάσεις, όπως τα προγράμματα. Αντίθετα ο στόχος της βασικής έρευνας είναι η επέκταση της βασικής γνώσης ενός γνωστικού αντικειμένου ή ειδικότητας χωρίς να είναι επιτακτική η άμεση εφαρμογή των πορισμάτων.

Ο στόχος της αξιολόγησης προσανατολίζεται στην εκτίμηση της αποτελεσματικότητας ενός συγκεκριμένου προγράμματος σε συγκεκριμένη ομάδα του πληθυσμού (π.χ. σε άτομα με καρδιαγγειακές παθήσεις, σε τοξικομανείς, σε ανήλικους εγκληματίες, σε άτομα με ειδικές ανάγκες). Η συγκεκριμενοποίηση αυτή της αξιολόγησης είναι ένα από τα πρώτα χαρακτηριστικά της έρευνας δράσης. Η γνώση που θα παραχθεί, θα χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση της υπάρχουσας πρακτικής. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι ότι, όπως θα δούμε στη συνέχεια, η αξιολόγηση ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή και συνεργασία των υπολοίπων που εμπλέκονται στο πρόγραμμα (τουλάχιστον σε κάποια από τα στάδια διεξαγωγής). Το τρίτο χαρακτηριστικό που κάνει την αξιολόγηση μια μορφή έρευνας δράσης είναι ότι η διαδικασία της διαμορφώνεται μέσω αλληπάλληλων τροποποιήσεων, οι οποίες συνεχώς αξιολογούνται και επαναπροσδιορίζονται.

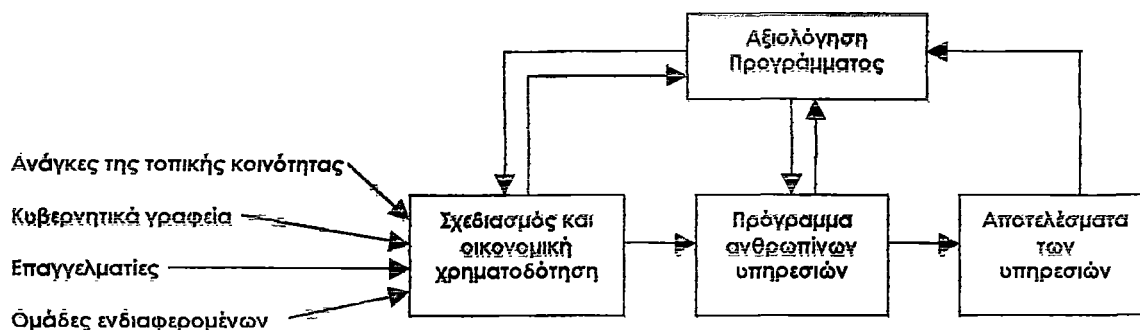
Η διαφορά της εφαρμοσμένης και της έρευνας δράσης είναι ότι η πρώτη επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων (υψηλή εξωτερική εγκυρότητα) ενώ η έρευνα δράσης έχει περιορισμένη ισχύ στο θέμα αυτό. Συνήθως δε, η τήρηση των κανόνων της ερευνητικής μεθοδολογία είναι πιο χαλαρή (σε σύγκριση με την εφαρμοσμένη έρευνα). Οι Benkofski και Heppner (1999) συγκρίνοντας το ρόλο του ερευνητή με αυτό του αξιολογητή, επισημαίνουν ότι ο ερευνητής αναπτύσσει συγκεκριμένες υποθέσεις τις οποίες θέλει να επαληθεύσει, ενώ ο αξιολογητής συλλέγει μια μεγάλη γκάμα δεδομένων

για να απαντήσει αν μια παρέμβαση ήταν αποτελεσματική και να σχηματίσει άλλες υποθέσεις για τα αίτια ή τις ενέργειες που εξηγούν τα τελικά αποτελέσματα. Ο ερευνητής διεξάγει την έρευνά του συνήθως κάτω από ελεγχόμενες συνθήκες ενώ κατά κύριο λόγο, οι αξιολογήσεις διεξάγονται σε χώρους (όπως νοσοκομεία, φυλακές ή εκπαιδευτικά κέντρα) που έχουν σχεδιαστεί για την προσφορά υπηρεσιών και όχι έρευνας και προπάντων κάτω από σημαντική πίεση χρόνου. Ο ερευνητής ενδιαφέρεται για την εσωτερική και εξωτερική εγκυρότητα της έρευνάς του γι' αυτό και προσπαθεί να ελέγξει όσο περισσότερο την έρευνά του χρησιμοποιώντας πειραματική ερευνητική στρατηγική ενώ ο αξιολογητής γνωρίζει ότι η έρευνά του είναι περιορισμένη και προσδιορισμένη, οπότε προσπαθεί να αυξήσει την εγκυρότητα των ευρημάτων του με το συνδυασμό της χρήσης και της ερμηνείας «τριαδικών» δεδομένων (εννοώντας δεδομένα που συλλέχθηκαν από περισσότερες, της μιας, πηγές, σε πάνω από ένα περιβάλλον, χρησιμοποιώντας πάνω από μία μέθοδο συλλογής).

Οι Rosanas και Carey (1992) επισημαίνουν ότι η αξιολόγηση προγράμματος έχει ανάγκη τη βασική έρευνα για να της παρέχει νέες μεθόδους αξιολόγησης και νέες διαδικασίες που θα ενθαρρύνουν την εφαρμογή των νέων ευρημάτων. Όμως, σπεύδουν να διευκρινίσουν ότι, άλλο η ανάπτυξη νέων μεθόδων έρευνας και άλλο η εφαρμογή τους.

Όσον αφορά τις διαφορές της αξιολόγησης προγράμματος και της ατομικής αξιολόγησης, μπορούμε να πούμε κι εδώ ότι ο σκοπός τους είναι διαφορετικός. Στην ατομική αξιολόγηση χρησιμοποιούνται διάφορων ειδών ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ) ή ατομικές συνεντεύξεις προκειμένου να εκτιμηθούν τα προσόντα του ατόμου για εργασία, ή να διαγνωστεί κάποια διαταραχή στο άτομο και να παραπεμφθεί σε μια κατάλληλη υπηρεσία. Οι μετρήσεις στην αξιολόγηση προγράμματος δεν θα εστιάζονταν στην εκτίμηση νοητικής ή ψυχολογικής κατάστασης του ατόμου παρά μόνο αν αυτές επηρεάζονταν από την εφαρμογή κάποιου προγράμματος υπηρεσιών και θα αφορούσαν μία ομάδα ατόμων με κοινά χαρακτηριστικά.

Το σχεδιάγραμμα που ακολουθεί είναι ένα μοντέλο των Posavac και Carey (1992), με τη θέση της αξιολόγησης προγράμματος πάνω από το κύκλο των ανθρώπινων υπηρεσιών.



Σχήμα 1. Προσαρμοσμένο από Posavac & Carey (1992, σελ. 12). Απεικονίζεται η θέση που καταλαμβάνει η αξιολόγηση στο κύκλο των παρεχομένων υπηρεσιών. Όπως βλέπουμε, η αξιολόγηση λαμβάνει μέρος και ανατροφοδοτεί όλα τα στάδια ενός προγράμματος και μαζί όλους όσους εμπλέκονται σε αυτό.

Αν χρησιμοποιηθεί σωστά, (ή έστω αν απλά ενσωματωθεί στις διαδικασίες ενός προγράμματος, γιατί πολλές φορές αγνοείται), η αξιολόγηση μπορεί να αποδειχθεί ένα πολύτιμο και ισχυρό εργαλείο για τους οργανισμούς που ασχολούνται με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών. Μέσω αυτής, οι οργανισμοί αυτοί θα οδηγηθούν σε βελτίωση των ανθρώπινων αλλά και των υλικών πόρων που διαθέτουν.

Για την πραγματοποίησή της χρησιμοποιούνται έννοιες, θεωρητικές προσεγγίσεις, μεθοδολογία και εργαλεία προσαρμοσμένα από τις επιστήμες της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας, της δημόσιας διοίκησης, των πολιτικών και οικονομικών επιστημών και της εκπαίδευσης.

Πάρα πολλές φορές, οι αξιολογητές χρησιμοποιούν διαφορετικές και ενίοτε πολλαπλές προσεγγίσεις στις αξιολογήσεις. Στη πραγματικότητα, δεν υπάρχει μία σωστή προσέγγιση για όλες τις περιπτώσεις, αλλά ο αξιολογητής χρειάζεται να γνωρίζει όσο το δυνατόν περισσότερες για να επιλέξει την πιο ταιριαστή ή για να κάνει έναν συνδυασμό μεταξύ δύο ή περισσότερων.

Στη διεθνή βιβλιογραφία περιγράφονται τόσα πολλά μοντέλα αξιολογήσεων με ποικίλες προσεγγίσεις που περισσότερο μπερδεύουν παρά βοηθούν ένα υποψήφιο

αξιολογητή. Έτσι συναντάμε την παραδοσιακή αξιολόγηση, την αξιολόγηση βασισμένη σε στόχους, την αξιολόγηση μαύρο κουτί, την αξιολόγηση της λογιστικής διαχείρισης, την αξιολόγηση των εμπειρογνομόνων (Posavac και Carey, 1992), την αξιολόγηση προσανατολισμένη στην απόφαση (Herman, Morris & Fitz-Gibbon, 1987), την χρηστική αξιολόγηση (Patton, 1997), την ρεαλιστική αξιολόγηση (Pawson και Tilley, 1998) για να αναφέρουμε κάποια από αυτά. Αν και δεν αποσκοπούμε να παρουσιάσουμε όλα τα μοντέλα με πλήρη λεπτομέρεια, θα ήταν χρήσιμο να δούμε όψεις από κάποια, τα οποία χρησιμοποιούνται συνηθέστερα.

Η αξιολόγηση στόχων (Goal based Evaluation) βασίζεται στο βαθμό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί. Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί όμως, ότι υπάρχουν κύριοι αλλά και επιμέρους στόχοι με διαφορετική βαρύτητα. Για παράδειγμα, στο χώρο της εκπαίδευσης, μία παρόμοια αξιολόγηση θα χρειαστεί να λάβει υπόψη της την πρόοδο των μαθητών σε κάποιο σχολείο ή την αποτελεσματικότητα μιας νέας εκπαιδευτικής καινοτομίας (Herman, Morris & Fitz-Gibbon, 1987) ή την απόκτηση κάποιων ειδικών δεξιοτήτων (όπως είναι ο χειρισμός των εφαρμογών γραφείου για Η/Υ, στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων που θα παρουσιάσουμε στο 2^ο μέρος της εργασίας). Τα περισσότερα από αυτά τα προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων (που απευθύνονται σε άνεργους ειδικών ομάδων του πληθυσμού) έχουν ως κύριο στόχο την ένταξη του ατόμου στην αγορά εργασίας. Αν οι μαθητευόμενοι ενός οποιουδήποτε εκπαιδευτικού προγράμματος αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες αλλά δεν απορροφηθούν στην αγορά εργασίας, τότε το πρόγραμμα έχει αποτύχει; Αν συμβεί το αντίθετο (αποκτηθούν μέτριου βαθμού γνώσεις και λιγοστές δεξιότητες αλλά η απορρόφηση στην αγορά εργασίας είναι μεγάλη), το πρόγραμμα πρέπει να θεωρηθεί επιτυχές; Οι απαντήσεις σε τέτοιου είδους ερωτήματα θα δοθούν μόνο με το ακριβή ορισμό των στόχων. Για το λόγο αυτό οι Posavac και Carey (1992) επιμένουν ότι το ενδιαφέρον του αξιολογητή θα πρέπει να εστιαστεί στην καταγραφή, με όσο το δυνατόν περισσότερη σαφήνεια, των στόχων του προγράμματος, προσπαθώντας μετά να εξακριβώσει το μέτρο στο οποίο οι στόχοι αυτοί έχουν επιτευχθεί.

Μια άλλη διάσταση της αξιολόγησης εστιάζεται στην ευθύνη (Accountability model) εξασφάλισης της διάθεσης των πόρων που έχουν προβλεφθεί από το προϋπολογισμό, για τη στήριξη των υπηρεσιών και των δραστηριοτήτων που έχουν εγκριθεί¹. Στην Ελλάδα, η σωστή διαχείριση των κοινοτικών προγραμμάτων επαφίεται από ειδικές υπηρεσίες των αρμόδιων Υπουργείων (για τις οποίες θα μιλήσουμε παρακάτω).

Η αξιολόγηση από ειδικούς και εμπειρογνώμονες (Expert opinion model) χρησιμοποιείται όταν η οντότητα που αξιολογείται είναι μεγάλη, πολύπλοκη και μοναδική στο είδος της. Τέτοιες αξιολογήσεις μπορούν να κάνουν χρήση ποσοτικών και αντικειμενικών στοιχείων αλλά και ποιοτικών εντυπώσεων. Ένα παράδειγμα αξιολόγησης θα ήταν οι πιστοποιήσεις πανεπιστημίων ή κολεγίων ή ιδιωτικών εκπαιδευτικών κέντρων, που γίνεται με επισκέψεις στους χώρους των εγκαταστάσεων από ειδικούς, μελέτη διαφόρων ποσοτικών στοιχείων και συζητήσεις με το υποστηρικτικό, το διοικητικό και το διδακτικό προσωπικό όπως και με τους σπουδαστές.

Εκτός του χώρου της εκπαίδευσης για τον οποίο δώσαμε κάποια παραδείγματα, μερικά από τα συχνότερα αντικείμενα αξιολογήσεων απαντώνται στο χώρο της υγείας, στον επιχειρησιακό τομέα, στην αποκατάσταση, στη νομοθεσία, σε πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας, και στη δικαιοσύνη.

Για να είμαστε περισσότερο σαφείς ως αναφέρουμε κάποια σύγχρονα παραδείγματα προγραμμάτων από τον ελλαδικό χώρο που έχουν υλοποιηθεί ή υλοποιούνται μέσα στο 2001. Ένα σημαντικό πρόγραμμα που εντάσσεται στον ευρύτερο τομέα της απασχόλησης είναι το πρόγραμμα STAGE (2000 και 2001) με υπεύθυνο φορέα τον ΟΑΕΔ και με βασικό στόχο την απόκτηση αρχικής επαγγελματικής εμπειρίας νέων άνεργων πτυχιούχων. Το πρόγραμμα αυτό έχει πανελλήνια εμβέλεια και απευθύνεται σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που επιθυμούν να εμπλουτίσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους με νέο εξειδικευμένο προσωπικό. Αν και οι επιμέρους στόχοι του

¹ Στις ΗΠΑ, για παράδειγμα, υπάρχει το Γραφείο του Γενικού Επιθεωρητή του Τμήματος Υγείας και Ανθρώπινων Υπηρεσιών, που φροντίζει ώστε οι ομοσπονδιακές χρηματοδοτήσεις να στηρίζουν τις προγραμματισμένες υπηρεσίες για τις κατάλληλες κοινωνικές ομάδες.

προγράμματος είναι πολλοί και εξαιρετικά ενδιαφέροντες, δυστυχώς ξεφεύγουν από το πλαίσιο της εργασίας αυτής. Όμως μπορούμε να σημειώσουμε ότι μια σωστή διαδικασία αξιολόγησης του STAGE θα πρόσφερε στους υπεύθυνους σχεδιαστές και χρηματοδότες, πληροφορίες για την αποτελεσματικότητά του, για την επίτευξη ή αποτυχία των προκαθορισμένων του στόχων, για την σωστή και σύμφωνα με το νόμο, υλοποίησή του, για βελτιώσεις, αλλαγές ή διορθωτικές ενέργειες που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την λειτουργία του και την ύπαρξη ή όχι ανάγκης για περαιτέρω χρηματοδότηση.

Πολλά είναι επίσης, τα επωφελούμενα προγράμματα που υλοποιούνται χάρη στις χρηματοδοτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχουν άλλοτε εθνικό και άλλοτε διακρατικό χαρακτήρα. Οι τομείς που επωφελούνται είναι η απασχόληση και οι κοινωνικές υποθέσεις, η εκπαίδευση και ο πολιτισμός, οι επιχειρήσεις, η υγεία και η προστασία του καταναλωτή, η κοινωνία των πληροφοριών κ.κ.² Τα προγράμματα αυτά συνήθως απευθύνονται σε επιχειρήσεις, δημόσιους οργανισμούς ή μη κυβερνητικές οργανώσεις, εκπαιδευτικά ιδρύματα και ερευνητικά κέντρα. Ενθαρρύνουν τις συνεργασίες μεταξύ κρατών και η διάρκεια υλοποίησής τους κυμαίνεται από ένα έως και πέντε χρόνια. Οι στόχοι των ενεργειών ποικίλλουν από τη προώθηση των συμφερόντων του καταναλωτή μέχρι τη προώθηση μη κυβερνητικών οργάνσεων που δραστηριοποιούνται στο τομέα της προστασίας του περιβάλλοντος. Επίσης, προωθούνται δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.

Μέσα στα πλαίσια του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.) (2000 – 2006) θα χρηματοδοτηθούν δράσεις και ενέργειες στο τομέα των Ανθρωπίνων Πόρων που αφορούν την Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, τα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και τα Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Κοινωνία της Πληροφορίας».

² Σε μια ειδική έκδοση της εφημερίδας «Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ» (1-04-2001) αναφέρονται 131 επί μέρους προγράμματα στους προαναφερόμενους νευραλγικούς τομείς για την Ελλάδα.

«Ανταγωνιστικότητα» και τέλος «Υγεία – Πρόνοια». Για την διαδικασία αξιολόγησης³ των προγραμμάτων αυτών και το νομοθετικό πλαίσιο από το οποίο διέπεται θα αναφερθούμε λεπτομερώς παρακάτω.

Άλλου είδους γνώριμα προγράμματα που εντάσσονται στο τομέα της εκπαίδευσης είναι τα προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών των ελληνικών πανεπιστημίων που έχουν υλοποιηθεί την τελευταία πενταετία με τη συγχρηματοδότηση ευρωπαϊκών πόρων (κυρίως του ΕΠΕΑΕΚ και του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης αλλά και νέα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το Γ' ΚΠΣ) ή τα προγράμματα κατάρτισης ειδικών ομάδων του πληθυσμού που υλοποιούνται από ειδικευμένα και πιστοποιημένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ)⁴. Ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι το πρόγραμμα κατάρτισης στη διαχείριση μικρών εμπορικών επιχειρήσεων που θα παρουσιάσουμε στην εργασία αυτή.

A. 2. ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Η ιστορία της αξιολόγησης ξεκινάει την δεκαετία του 1960 στις ΗΠΑ, όπου η «έρευνα αξιολόγησης» βρίσκει τις πρώτες εφαρμογές της στα μεγαλεπήβολα κοινωνικά προγράμματα της «μεγάλης κοινωνίας», της ομοσπονδιακής κυβέρνησης των ΗΠΑ. Ο όρος αυτός παρέπεμπε στην προώθηση προγραμμάτων ευρείας κλίμακας για την καταπολέμηση της φτώχειας, της πείνας, της ανεργίας κοκ. Σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν μια πληθώρα ομοσπονδιακά προγράμματα εθνικής εμβέλειας (στο τομέα της υγείας λ. χ. περιλαμβάνονταν, μεταξύ άλλων, και κοινοτικά κέντρα ψυχικής υγείας σε όλη τη χώρα). Υλοποιήθηκαν επιπλέον, προγράμματα στέγασης, απασχόλησης, ενοποίησης υπηρεσιών, κοινοτικού σχεδιασμού, πρόνοιας και

³ Πληροφορίες στο site του Υπ. Εργασίας & Κοινων. Ασφαλίσεων, <http://www.labor-ministry.gr>

⁴ **Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)** ονομάζονται οι δομές που δημιουργούνται και δραστηριοποιούνται στη δια βίου Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ). **Δομές** καλούνται οι οργανικές μονάδες που διαθέτουν εκπαιδευτικό-διοικητικό προσωπικό και κατάλληλη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Ως **Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση** νοείται κάθε μορφή δια βίου επιμόρφωσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης που απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό και συμπληρώνει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκτήθηκαν στα πλαίσια της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση και βελτίωση της παρούσας θέσης εργασίας (όπως ορίζονται σχετικά στην Υ.Α. 105127/8-1-2001, βλ. <http://www.ekepis.gr>).

οικογένειας. Εξαιτίας της μεγάλης ανάπτυξης και των τεραστίων ποσών που διατέθηκαν για την πρόνοια, δημιουργήθηκε ένα «κίνημα αξιολόγησης» με την εμπλοκή ενός μεγάλου αριθμού οικονομικών, διοικητικών, επαγγελματικών και ακαδημαϊκών παραγόντων, που έβρισκε εφαρμογή σε όλους σχεδόν τους κοινωνικούς τομείς (Pawson & Tilley, 1997). Για παράδειγμα, ένα ψήφισμα του νόμου για τη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση των ΗΠΑ, το 1965, προώθησε τις αξιολογήσεις και στο χώρο της παιδείας (Patton, 1997). Οι ομοσπονδιακές χρηματοδοτήσεις στόχευαν σε επίκαιρα εκπαιδευτικά ζητήματα της δεκαετίας εκείνης όπως η κατάργηση των φυλετικών διακρίσεων στα σχολεία (παρά τις προσπάθειες των αμερικανών για «φυλετική ενοποίηση» στα σχολεία, οι διακρίσεις ήταν ένα από τα σοβαρά θέματα στο χώρο, μια και κυριαρχούσε η ανισότητα), η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους, η εισαγωγή καινοτομικών μεθόδων διδασκαλίας, η αντισταθμιστική εκπαίδευση, η συνεχής κατάρτιση των ίδιων των εκπαιδευτικών και ο προσανατολισμός σε υψηλότερες επιδόσεις των μαθητών. Το αίτημα για την παροχή εμπειρικών δεδομένων από αξιολογήσεις έτσι ώστε να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητα των προσπαθειών και ο αντίκτυπος στους άμεσους αποδέκτες (δηλ. τους μαθητές) κάθε άλλο παρά παράλογο ήταν, μια και ήταν ο μόνος τρόπος για να μάθουν αν οι παρεμβάσεις έκαναν κάποια (σημαντική) διαφορά στην εκπαίδευση. Με κυβερνητική διαταγή οι αξιολογήσεις χρηματοδοτούνταν με το 1% έως 3% του συνολικού προϋπολογισμού τους.

Δυστυχώς, η ευνοϊκή αυτή εποχή για την ανάπτυξη προγραμμάτων, ήρθε αντιμέτωπη τη δεκαετία του 1970, με το πόλεμο του Βιετνάμ, την άνοδο του πληθωρισμού και την αυξημένη φορολογία. Οι κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που συντελέστηκαν μείωσαν, όπως ήταν φυσικό, την διαθεσιμότητα σε πόρους για την χρηματοδότηση τόσων πολλών προγραμμάτων και οδήγησαν πολλούς να ξεκαθαρίσουν το ρόλο και τη σημασία της αξιολόγησης: ως μία μέθοδος, ένα σύστημα, μία διαδικασία που παρείχε πληροφόρηση και έθετε τα κριτήρια ως προς το ποια πρόταση (ενέργεια, παρέμβαση, ολοκληρωμένο πρόγραμμα) άξιζε να χρηματοδοτηθεί και σε ποιον τομέα.

Κάπως έτσι, ερευνητές όπως ο Campbell, οραματίζονταν ένα νέο είδος κοινωνίας, την λεγόμενη «πειραματιζόμενη κοινωνία». Απευθυνόμενος μάλιστα το 1971, σε συνέδριο της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρίας (Patton, 1997), παρουσίασε «ένα νέο είδος κοινωνίας που θα δοκίμαζε διάφορες προτεινόμενες λύσεις σε συνεχή προβλήματα, θα εφαρμόζε έξυπνες και πολυδιάστατες αξιολογήσεις και θα δοκίμαζε νέες εναλλακτικές προτάσεις όταν οι αξιολογήσεις θα κατεδείκνυαν την αναποτελεσματικότητα των υπάρχοντων πρακτικών...», (σελ.12).

Η εμπειρία ωστόσο της υλοποίησης τόσων πολλών και διαφορετικών προγραμμάτων έδωσε ένα δεύτερο ρόλο στη διαδικασία της αξιολόγησης. Ενώ λοιπόν μέχρι μια εποχή, η αξιολόγηση είχε ως σκοπό να παρέχει πληροφορίες στους υπεύθυνους για την επίτευξη των στόχων των προγραμμάτων, στην πορεία και λόγω των αναρίθμητων προβλημάτων που δημιουργήθηκαν στα στάδια της υλοποίησης των ενεργειών, δημιουργήθηκε μία επιπλέον ανάγκη για πληροφόρηση κατά το στάδιο της λειτουργίας. Η αξιολόγηση έπρεπε να συμβάλλει στη βελτίωση του σχεδιασμού και της σωστής διαχείρισης των προγραμμάτων. Από τη μία πλευρά λοιπόν, η αξιολόγηση στόχευε στη τεκμηρίωση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος (και άρα επηρέαζε άμεσα την βιωσιμότητά του, αφού μια αρνητική αξιολόγηση θα είχε ως πιθανό αποτέλεσμα τη διακοπή της χρηματοδότησης), από την άλλη βρέθηκε να στοχεύει στον εντοπισμό πιθανών προβλημάτων και εύρεση τρόπων επίλυσης ή διόρθωσής τους. Σήμερα, υπάρχει ένας διαχωρισμός στα δύο είδη των αξιολογήσεων που αναφέρονται στη σύγχρονη βιβλιογραφία ως *summative evaluation*=τελική αξιολόγηση και *formative evaluation*=ενδιάμεση). Για τα είδη όμως, των αξιολογήσεων θα αναφερθούμε εκτενώς στη συνέχεια.

Τη δεκαετία του 1970, συστήνονται δύο επίσημες οργανώσεις για την αξιολόγηση, η ακαδημαϊκά προσανατολισμένη *Evaluation Research Society* και η επαγγελματικά προσανατολισμένη *Evaluation Network*. Οι δύο οργανώσεις ενώθηκαν το 1984 για να σχηματίσουν την *American Evaluation Association*. Άλλες αντίστοιχες οργανώσεις που ήρθαν στο φως την εποχή εκείνη ήταν η *Canadian Evaluation Society* και η αντίστοιχη *Australasian Evaluation Society*. Το 1995 διοργανώθηκε το πρώτο

παγκόσμιο συνέδριο για την αξιολόγηση με συμμετοχές από την κεντρική Αμερική, την Ευρώπη και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Σήμερα, ο τομέας της αξιολόγησης προγράμματος στις Η.Π.Α., υπάγεται ως αυτόνομος κλάδος, στους ψυχολόγους υπηρεσιών κοινής ωφέλειας (δημοσίων υπηρεσιών).

1. Τομέας Ψυχολόγων Κοινοτικών και Πολιτειακών Νοσοκομείων (Community and State Hospital Psychologists Section)
2. Τομέας Ποινικής Δικαιοσύνης (Criminal Justice Section)
3. Τομέας Αστυνομίας και Δημόσιας Ασφάλειας (Police and Public Safety Section)
4. Τομέας Αξιολόγησης Προγράμματος (Program Evaluation Section)
5. Ψυχολόγοι Απασχόλησης Παλαιμάχων (Veterans Affairs Psychologists)

Πίνακας 1. Οι ψυχολόγοι των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, καλύπτουν τις ανάγκες του κοινού σε περιοχές όπως η ψυχολογική πρακτική, η έρευνα, η εκπαίδευση και ο σχεδιασμός πολιτικής. Ο σκοπός της κατηγορίας αυτής και των τομέων της είναι να προσφέρουν ένα φόρουμ για τα μέλη και να συζητήσουν κοινά επαγγελματικά ενδιαφέροντα, να υποστηρίξουν τις ανάγκες ψυχικής υγείας του κοινού και να προωθήσουν τη χρήση της αξιολόγησης και της έρευνας σε δημόσια ερευνητικά προγράμματα (βλ. <http://www.cpa.org/about/division/civ18.htm>).

Στην Ευρώπη, ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση των προγραμμάτων (κυρίως εκπαιδευτικών χωρίς όμως αυτό να αποκλείει και άλλου είδους) εμπίπτει στα κύρια καθήκοντα των Οργανωτικών Ψυχολόγων⁵ ή Ψυχολόγων της Εργασίας⁶ (πληροφορίες ειδικά για το εύρος των δραστηριοτήτων του Ψυχολόγου Εργασίας βρίσκονται στο δικτυακό τόπο της Κατηγορίας για την Ψυχολογία της Εργασίας της Βρετανικής Ψυχολογικής Εταιρίας, Division of Occupational Psychology στο <http://ops.oxp.uk/sub-grp/doc/about.cfm>. Επίσης βλ. και Κάντας, 1998).

A. 3. ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Οι Posavac και Carey (1992) εντοπίζουν τρεις κύριους λόγους για τους οποίους χρειάστηκε να αναπτυχθεί η αξιολόγηση προγραμμάτων. Οι λόγοι αυτοί έχουν να

⁵ Τίτλος που φαίνεται να επικρατεί στον ελλαδικό χώρο, ιδίως μετά την υλοποίηση του αντίστοιχου μεταπτυχιακού προγράμματος.

⁶ Occupational Psychologists, όπως έχει επικρατήσει στη Μ. Βρετανία.

κάνουν με πολύ συγκεκριμένες και εξειδικευμένες απαιτήσεις - ανάγκες για γνώση από τους επαγγελματίες των προγραμμάτων.

1. *Η ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών δεν πρέπει να θεωρείται πια δεδομένη:* το να προσφέρονται υπηρεσίες σε νευραλγικούς και ιδιαίτερα απαιτητικούς χώρους όπως είναι η υγεία, η εκπαίδευση ή η αποκατάσταση ατόμων, έστω κι αν ο σκοπός είναι καλός δεν σημαίνει ότι στη πραγματικότητα ωφελείται και ο κόσμος που τις αποδέχεται. Αυτή η συνειδητοποίηση εκ μέρους των ανθρώπων που προσφέρουν τέτοιου είδους υπηρεσίες (για παράδειγμα, εκπαιδευτές, σύμβουλοι, θεραπευτές, κοινωνικοί λειτουργοί) μπορεί να κάνει την εργασία τους περισσότερο απαιτητική, προκλητική και παραγωγική. Ο Patton (1997) αναφέρει ότι πολλά ακριβά και φιλόδοξα προγράμματα που προωθήθηκαν το '60 στη πορεία αποδείχτηκαν αναποτελεσματικά, ανεπαρκή, διφορούμενα, άσκοπα ή με κακή διαχείριση. Οι Posanac και Carey (1992) πιστεύουν μάλιστα, ότι το γεγονός αυτό έκανε πιο επιφυλακτικούς τους χρηματοδότες των προγραμμάτων, με συνέπεια να απαιτείται τεκμηρίωση όχι μόνο για την επικείμενη χρησιμότητα και αποτελεσματικότητά τους αλλά και τεκμηρίωση της σωστής διαχείρισής τους κατά τη διάρκεια της υλοποίησης. Η τεκμηρίωση αυτή παρέχεται μέσω των αξιολογήσεων και είναι ίσως η πρώτη φορά που αυτή η τάση αρχίζει να επικρατεί και στην Ελλάδα, τουλάχιστον τόσο οργανωμένα. Όπως αναφέραμε προηγουμένως (βλ. χρηματοδοτήσεις Γ' Κ.Π.Σ.) διανύουμε μια περίοδο (έτη 2000 – 2006) που θα υλοποιούνται στη χώρα μας πολλά προγράμματα στο χώρο των ανθρώπινων πόρων και αλλού. Για πρώτη φορά λοιπόν, βάσει υπουργικής απόφασης, συστήνεται ειδικό όργανο, το Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών (Ε.Μ.Α.) που θα αναλαμβάνει τις αξιολογήσεις των σχεδίων ενεργειών (προτάσεις για προγράμματα) που θα καταθέτουν οι φορείς υλοποίησης για έγκριση μετά από τις σχετικές προκηρύξεις.

2. *Υπαρξη δυσκολίας στον ορισμό και τη μέτρηση των αποτελεσμάτων:* το ερώτημα που τίθεται και χωρίς, πιθανόν, την αξιολόγηση είναι και δύσκολο να απαντηθεί, αφορά το προτιθέμενο εξαγωγίμο προϊόν ενός οργανισμού ανθρώπινων υπηρεσιών. Σε αντίθεση με τους οργανισμούς που είναι προσανατολισμένοι στη παραγωγή υλικών αγαθών (δηλαδή προϊόντα ορατά και μετρήσιμα), τα προϊόντα του τομέα των

ανθρώπινων υπηρεσιών είναι δύσκολο να πει κάποιος ότι είναι επιτυχημένα ή αποτελεσματικά. Δίνοντας ένα απλό σύγχρονο παράδειγμα, μπορούμε να αναγνωρίσουμε πότε μια εταιρία είναι επιτυχημένη διαβάζοντας τα οικονομικά αποτελέσματά της για τον προηγούμενο χρόνο και συγκρίνοντας τις πωλήσεις των προϊόντων της με αντίστοιχα ανταγωνιστικά προϊόντα ή με παλαιότερες εκδόσεις του ίδιου (π.χ. αν οι πωλήσεις της νέας εφαρμογής γραφείου MS Office XP της Microsoft είναι ανώτερες από τις αναμενόμενες ή αυτές του Office 2000 σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, τότε μπορούμε να πούμε ότι το προϊόν είναι μία εμπορική επιτυχία). Πως όμως ξέρουμε αν μία υπηρεσία που έχει συσταθεί για την κοινωνική στήριξη προσφύγων, βοηθά αποτελεσματικά τους πρόσφυγες στην Ελλάδα να ενταχθούν στο νέο περιβάλλον; Ποιοι είναι οι στόχοι ενός νέου πειραματικού σωφρονιστικού ιδρύματος για νέους και πως μπορεί να εκτιμηθεί η επίτευξή τους; Ή πως μπορούμε να γνωρίζουμε αν οι απόφοιτοι ενός προγράμματος κατάρτισης έχουν αποκτήσει το επίπεδο των γνώσεων ή δεξιοτήτων που θα έπρεπε να αποκτήσουν; Ο κοινωνικός επιστήμονας που θα αναλάβει την αξιολόγηση κάποιου προγράμματος θα κληθεί να δώσει απαντήσεις σε τέτοιου τύπου ερωτήματα.

3. Δεν υπάρχει ρύθμιση των Ανθρωπίνων Υπηρεσιών: οι κοινωνικές υπηρεσίες δεν υπόκεινται στους νόμους της ελεύθερης αγοράς. Αν ίσχυε αυτό τότε η αγορά θα αποφάσιζε πότε μια υπηρεσία είναι καλή και άρα συνεχίζεται και αναπτύσσεται και πότε μια υπηρεσία αποτυγχάνει και απορρίπτεται. Αυτό όμως δεν συμβαίνει για δύο απλούς λόγους. Πρώτον, λόγω του ότι τα άτομα δεν έχουν συχνά αντίληψη των καλών ή κακών υπηρεσιών. Δεύτερον, επειδή οι αποδέκτες πληρώνουν εμμέσως για τις υπηρεσίες αυτές. Οι Posanac και Carey (1992) εξηγούν ότι πολλά από τα προγράμματα χρηματοδοτούνται από μεγάλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, το κράτος ή από ενώσεις κρατών (π.χ. η πλειοψηφία – αν όχι όλα – των επιχειρησιακών προγραμμάτων για την απασχόληση, την υγεία κοκ. που έχουν υλοποιηθεί ή θα υλοποιηθούν στη χώρα μας στο προσεχές διάστημα, καλύπτονται πλήρως ή συγχρηματοδοτούνται από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Στο στάδιο της εφαρμογής του προγράμματος οι απλοί αποδέκτες των υπηρεσιών αυτών δεν

μπορούν να πάρουν θέση στο σχεδιασμό που έχει προηγηθεί ούτε να έχουν λόγο στο πως και στο τι προσφέρεται.

Η αξιολόγηση, λοιπόν, είναι κρίσιμης και αποφασιστικής σημασίας γιατί μέρος των δεδομένων που συλλέγονται, όπως θα δούμε παρακάτω, προέρχεται από την συγκεκριμένη ομάδα-στόχο του πληθυσμού. Επιπλέον μπορεί να διασφαλίσει ότι το προσωπικό που θα προσφέρει τις υπηρεσίες θα έχει τα τυπικά προσόντα και την επαγγελματική εμπειρία, όπου απαιτούνται.

A. 4. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ

Οι ίδιοι ερευνητές (Posavac και Carey, 1992) τονίζουν τη σημασία της ευθύνης που έχουν οι σχεδιαστές και οι υπεύθυνοι λειτουργίας του προγράμματος και που φαίνεται να απασχολεί σοβαρά όλους όσους εμπλέκονται στο πρόγραμμα. Ο όρος ευθύνη⁷ αναφέρεται στη δικαιολόγηση του τρόπου με τον οποίο διατέθηκαν οι πόροι για το πρόγραμμα αλλά ταυτόχρονα και το καθήκον να επιτευχθούν ρεαλιστικά αποτελέσματα από τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν. Μην ξεχνάμε ότι τέτοιου είδους στοιχεία συχνά απαιτούνται από τους κρατικούς φορείς για τη συνέχιση της χρηματοδότησης. Τα δεδομένα μιας αντικειμενικής και έγκυρης έκθεσης αξιολόγησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους υπεύθυνους, στη λήψη διαφόρων διοικητικών αποφάσεων πάνω σε ποικίλες όψεις του προγράμματος. «Υλοποιείται το πρόγραμμα όπως αρχικά είχε σχεδιαστεί;», «το προσωπικό ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του προγράμματος;», «επιτυγχάνουμε τους στόχους που έχουμε ήδη θέσει ή χρειάζεται να επέμβουμε σε κάποια σημεία;» είναι μόνο κάποιες από τις απορίες που εύλογα θα έχει κάποιος που εμπλέκεται στο πρόγραμμα. Οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να απαντηθούν μέσω των αξιολογήσεων. Η ανατροφοδότηση από τα ευρήματα των αξιολογήσεων μπορεί να απευθυνθεί και προς το προσωπικό που εμπλέκεται στο πρόγραμμα, για την απόδοσή του και την εικόνα που δίνει στους αποδέκτες των προγραμμάτων. Αν, λόγου χάρη, κατά τη διάρκεια μιας ενδιάμεσης αξιολόγησης ενός προγράμματος εκπαίδευσης, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων κρίνει, σε σχετική

⁷ Accountability

ερώτηση, τη διδασκαλία ενός γνωστικού αντικείμενου ως ανεπαρκή και οι απαντήσεις αυτές συνδυαστούν με χαμηλές εκτιμήσεις στην αξιολόγηση του υπεύθυνου εκπαιδευτικού για το μάθημα, τότε θα πρέπει ο υπεύθυνος του προγράμματος να διερευνήσει για ποιους λόγους αυτό συμβαίνει και να έρθει σε συνεννόηση με τον καθηγητή.

Ένα άλλο πρόβλημα που μπορεί να παρουσιαστεί και που μπορεί να διαπιστωθεί με την αξιολόγηση είναι η ανίχνευση τυχόν ανεπιθύμητων παρενεργειών ή παρεκκλίσεων από τους αρχικούς στόχους του προγράμματος: δεν τηρούνται τα ωράρια των μαθημάτων, δεν παραδίδονται έγκαιρα τα συγγράμματα, υπάρχει ασυμφωνία των προσχεδιασμένων παραδόσεων με αυτά που διδάσκει ο υπεύθυνος διδάσκων, οι πρακτικές ασκήσεις είναι άσχετες με το αντικείμενο του προγράμματος.

Όλα αυτά βέβαια, είναι καθημερινά προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν όχι μόνο οι επιστημονικοί υπεύθυνοι αλλά και το λοιπό προσωπικό που φροντίζει για την εύρυθμη λειτουργία του προγράμματος. Η διαδικασία της αξιολόγησης δεν χρειάζεται να παίζει το ρόλο της ασυνόμησης ούτε βέβαια να προκαλεί το φόβο (πάνω στο θέμα του φόβου από τις αξιολογήσεις βλ. και Rose et al., 2001) αλλά πρέπει να ενθαρρύνεται και να έχει ρόλο συμβουλευτικό και διορθωτικό των ενεργειών. Αν το πραγματικό νόημα της διαδικασίας δεν γίνει κατανοητό από το προσωπικό, τότε ενδέχεται ο αξιολογητής να αντιμετωπίσει καχυποψία και άρνηση συνεργασίας.

Υπάρχουν, επίσης, κάποιες τάσεις που έχουν εντοπιστεί από τους Posanac και Carey, (1992) και που έκαναν την ανάληψη της ευθύνης περισσότερο σημαντική. Οι τάσεις αυτές δεν είναι άσχετες με την δική μας ελληνική πραγματικότητα μια και τίθενται πια, όπως θα δούμε αμέσως, και εδώ ζητήματα νομοθεσίας, ορθολογικής διαχείρισης των πόρων κτλ. Για το λόγο αυτό, αναλύοντας τις τάσεις αυτές που εμφανίστηκαν πρώτα στις Η.Π.Α., θα παρεμβάλλουμε και παραδείγματα από τον σύγχρονο ελληνικό χώρο.

Πιέσεις από το κίνημα των καταναλωτών: όλοι προφανώς γνωρίζουμε για τις ενώσεις καταναλωτών που έχουν συγκροτηθεί παγκοσμίως, με σκοπό τη προστασία του καταναλωτή, τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών όλων των ειδών αλλά και την ευαισθητοποίηση για τις ανάγκες τους. Αυτό είχε αντίκτυπο και στις ανθρώπινες

υπηρεσίες. Η λειτουργία και η προσφορά μιας υπηρεσίας δεν μεταφραζόταν αυτόματα και σε ποιοτική προσφορά. Όλοι όσοι ασχολούνταν με την παροχή υπηρεσιών έπρεπε να είναι υπόλογοι των πράξεών τους. Επιπλέον, η αποδοχή και ο σεβασμός των επαγγελματιών έπρεπε να κερδηθεί αξιοκρατικά, βάση της απόδοσής τους και όχι δωρεάν.

Στη χώρα μας, αυτό ακόμα δεν φαίνεται να έχει εφαρμοστεί. Όμως, υπάρχει η τάση αυτή, καθώς βρισκόμαστε σε μία περίοδο προσαρμογής σε νέα δεδομένα κάτω από την ομπρέλα της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης. Για παράδειγμα, το νέο σύστημα διαχείρισης των μονάδων υγείας (νοσοκομείων, κλινικών) που έχει προωθηθεί νομοθετικά, προβλέπει συνεχή έλεγχο της λειτουργίας των μονάδων με προγραμματισμό, στοχοθέτηση, παρακολούθηση των πόρων που διατίθενται και υποχρέωση παρουσίασης συγκεκριμένων αποτελεσμάτων. Επιπλέον προωθείται η αξιολόγηση του προσωπικού και η αξιολόγηση των ειδικών υπηρεσιών που πολλές φορές συστήνονται για την εξυπηρέτηση μιας ειδικής ομάδας του πληθυσμού (π.χ. καρκινοπαθείς, νεφροπαθείς, ασθενείς από AIDS κοκ).

Αυξημένο επαγγελματικό ενδιαφέρον: πολλοί είναι αυτοί που ενδιαφέρθηκαν να αξιολογήσουν τις υπηρεσίες που παρείχαν οι ίδιοι στον δικό τους τομέα και πρωτοστάτησαν στην υλοποίηση προγραμμάτων. Για παράδειγμα, τα σημερινά ΚΕΚ που αναλαμβάνουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για διάφορες ομάδες του πληθυσμού, έχουν εντάξει τις αξιολογήσεις για τα προγράμματά τους στην καθημερινή τους πρακτική. Οι αξιολογήσεις συνήθως διεκπεραιώνονται από εσωτερικούς αξιολογητές, από εξωτερικούς συνεργάτες - αξιολογητές και από ειδικευμένες εταιρίες συμβούλων. Στον ελλαδικό χώρο συναντάμε και τις τρεις περιπτώσεις.

Ανάγκη για αποτελεσματικότητα στη διαχείριση: η διαχείριση των προγραμμάτων παροχής ανθρωπίνων υπηρεσιών είναι τόση απαιτητική όσο και αλλού. Οι αξιολογήσεις μπορούν να προμηθεύσουν τους υπεύθυνους για τη διαχείριση και τη διάθεση των κονδυλίων, σημαντικές πληροφορίες που θα τους βοηθήσουν στη λήψη αποφάσεων, π.χ. ποια προγράμματα έχουν επιτυχία, ποια προγράμματα προσφέρουν

πιο ταιριαστές υπηρεσίες σε συγκεκριμένους πληθυσμούς κοκ. Η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. του ελληνικού Υπουργείου Εργασίας (στην οποία ανήκει το Ε.Μ.Α.) είναι προφανώς υπεύθυνη για τη σωστή διάθεση και εκμετάλλευση των κοινοτικών πόρων σε προγράμματα που έχουν κριθεί (από τις αξιολογήσεις) ικανά να πετύχουν θετικά και χρήσιμα αποτελέσματα.

Υπαρξη περιορισμών στους διαθέσιμους πόρους: όπως είναι φυσικό, δεν υπάρχουν αρκετοί πόροι για να χρηματοδοτηθούν όλα τα προγράμματα και να ικανοποιηθούν όλες οι ανάγκες. Άρα, με βάση κάποια λογικά κριτήρια θα πρέπει να μπει μια προτεραιότητα στις ενέργειες εκείνες που εκτιμούνται να είναι περισσότερο αποτελεσματικές και ικανές να καλύψουν ανεκπλήρωτες ως τώρα ανάγκες του πληθυσμού. Στο έργο των αξιολογητών του Ε.Μ.Α., ασφαλώς, θα εμπεριέχεται η ανίχνευση του βαθμού σύγκλισης των κριτηρίων που έχουν τεθεί από πριν με την υποψήφια πρόταση του φορέα υλοποίησης του προγράμματος. Αναφέροντας ένα ακόμα παράδειγμα από τη χώρα μας, στα σύγχρονα Ε.Π. για την απασχόληση και την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, προωθούνται προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων ειδικών ομάδων του πληθυσμού (ΑΜΕΑ, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες, παλιννοστούντες μετανάστες και πρόσφυγες κλπ). Τα κέντρα κατάρτισης που είναι καλύτερα προετοιμασμένα και έχουν προσαρμόσει τα προγράμματά τους στις ανάγκες της ομάδας – στόχου είναι και αυτά που θα αποσπιάσουν τις περισσότερες χρηματοδοτήσεις.

Νομοθετικά διατάγματα: ίσως να είναι και ένας από τους πιο ισχυρούς λόγους για την διεξαγωγή μιας αξιολόγησης. Τα περισσότερα από τα προγράμματα στο χώρο της υγείας ή της εκπαίδευσης υποχρεώνονται με κάποιο διάταγμα να διαθέσουν ένα ποσοστό του προϋπολογισμού τους στην αξιολόγηση του προγράμματος. Στις ΗΠΑ, το 1975, στα προγράμματα για την υγεία, την εκπαίδευση και την πρόνοια⁸ διατέθηκε ποσό που έφτανε ως το 14% του ομοσπονδιακού προϋπολογισμού.

⁸ HEW programs: Health, Education & Welfare

Στην Ελλάδα, το θέμα ρυθμίζεται νομοθετικά, βάσει του πρόσφατου Νόμου 2874/2000⁹ «Πρώθηση στην Απασχόληση και άλλες διατάξεις» και της Υπουργικής Απόφασης 4032/26-7-2001. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 2 του νόμου προτείνεται η δημιουργία ενός κεντρικού επιτελικού συμβουλευτικού – γνωμοδοτικού οργάνου με την ονομασία «Συμβούλιο Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης» που είναι υπεύθυνο για τα θέματα απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής πολιτικής τα οποία άπτονται των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας.

Συνοπτικά, στις αρμοδιότητες του οργάνου εμπίπτουν α. η υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο των γενικών κατευθύνσεων της κυβερνητικής πολιτικής β. η γνωμοδότηση για τους ετήσιους και μεσοπρόθεσμους στόχους γ. η επεξεργασία εναλλακτικών δυνατοτήτων για την επιλογή κατάλληλων μέτρων απασχόλησης δ. η μελέτη και ανάλυση των σχετικών εξελίξεων και προοπτικών σε εθνικό, διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και η απόκλισή τους από τους στόχους ε. η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας και των επιπτώσεων των παρεμβάσεων για την απασχόληση, την ασφάλιση και κοινωνική πολιτική του Υπουργείου καθώς και η παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών αυτών. Τέλος, το συμβούλιο θα γνωμοδοτεί για άλλα συναφή θέματα που ανατίθενται από τον Υπουργό κατά τρόπο αντικειμενικό και αξιόπιστο. Παράλληλα, δημιουργείται στο Υπουργείο υπηρεσιακή «Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης» στελεχωμένη με ειδικό επιστημονικό προσωπικό για την επιστημονική και διοικητική στήριξη του Συμβουλίου Εμπειρογνομώνων.

Με το άρθρο 3 του ίδιου νόμου, προτείνεται η σύσταση δύο ειδικών υπηρεσιών που θα αναλάβουν την διαχείριση και παρακολούθηση των δράσεων. Αναλυτικότερα συστήνεται η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. που υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων (Γ.Γ.Δ.Κ.Π.). Βασική αποστολή αυτής της υπηρεσίας είναι ο συντονισμός των δράσεων Ε.Κ.Τ. σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ' Κ.Π.Σ., καθώς και η παρακολούθηση της εξέλιξης και της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων αυτών.

⁹ Βλ. τη σχετική προκήρυξη του νόμου στο ΦΕΚ 286Α'/29.12.2000

Η δεύτερη υπηρεσία ονομάζεται «Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ε.Κ.Τ.» και είναι αρμόδια για την προκήρυξη των ενεργειών και την διαχείριση, αξιολόγηση, έγκριση και εκτέλεσή τους.

Επιπλέον, βάσει της Υπουργικής Απόφασης 4032/26-7-2001 η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων (Γ.Γ.Δ.Κ.Π.) προβαίνει στην περαιτέρω ανάπτυξη του μητρώου αξιολογητών με την ονομασία «Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών», το οποίο αναφέραμε ήδη και υπάγεται στις αρμοδιότητες της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ.

Σύμφωνα με την παραπάνω Υ.Α., το Ε.Μ.Α. λειτουργεί ως αναπόσπαστο τμήμα των διαδικασιών διαχείρισης, ελέγχου και αξιολόγησης των ενεργειών ανθρωπίνων πόρων, όπως αυτές ορίζονται στα συστήματα διαχείρισης, ελέγχου και αξιολόγησης, στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Ο σκοπός του επιτελείται με τον ορισμό των εξειδικευμένων στελεχών – μελών του, ως αξιολογητές των σχεδίων ενεργειών που υποβάλλονται για έγκριση και χρηματοδότηση, μετά από τις σχετικές προκηρύξεις στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων. Το Ε.Μ.Α. λειτουργεί τα τρία τελευταία χρόνια¹⁰ με περίπου 600 στελέχη πανεπιστημιακής κατάρτισης που ασχολούνται με την αξιολόγηση προτάσεων στα πλαίσια του Γ' Κ.Π.Σ. Δυστυχώς, η Υ.Α. δεν ξεκαθαρίζει το τρόπο με τον οποίο θα διεξάγονται οι αξιολογήσεις, ούτε αναφέρει αν η διαδικασία θα περιορίζεται στο στάδιο της έγκρισης του προγράμματος. Είναι όμως μια σημαντική προσπάθεια για την καλύτερευση των υπηρεσιών που προσφέρονται στη χώρα μας. Εξάλλου είναι προς όφελος των οργανισμών να χρηματοδοτούνται καλά προγράμματα και υπηρεσίες που καλύπτουν συγκεκριμένες ανάγκες των πολιτών. Η επόμενη παράγραφος ασχολείται με τις εφαρμογές των αξιολογήσεων σε οργανισμούς.

A. 5. Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΕ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Πιο αναλυτικά, παραθέτουμε κάποιους από τους τομείς και τους οργανισμούς, στους οποίους είναι απαραίτητες οι αξιολογήσεις. Στον ελληνικό χώρο, μόνο τα τελευταία

¹⁰ Βλ. εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο Εργασία, 11-09-2001, τ. 191, σελ. 21

χρόνια φαίνεται να υφίσταται η αξιολόγηση αλλά και πάλι σε περιορισμένους ακόμα, τομείς και εύρος. Οι σύγχρονες τάσεις όμως, εξαιτίας των πολύ μεγάλων ποσών που δαπανούνται για το σχεδιασμό και την υλοποίηση και λόγω των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, δείχνουν ότι βαδίζουμε στα χνάρια των υπολοίπων χωρών που είναι περισσότερο ευαισθητοποιημένες στο αντικείμενο της αξιολόγησης.

Υγεία: Πολλές μονάδες υγείας όπως νοσοκομεία, κλινικές, μαιευτήρια, κέντρα ψυχικής υγείας επενδύουν μεγάλα ποσά από το προϋπολογισμό τους σε προγράμματα εκπαιδευτικών υπηρεσιών προς ασθενείς, σε κάποια είδη ψυχοθεραπείας, σε δοκιμές νέων φαρμάκων ή σε καινοτόμους τρόπους θεραπευτικής αντιμετώπισης παθήσεων ή ψυχολογικών προβλημάτων. Οι υπηρεσίες αυτές χρήζουν αξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς τους προκειμένου να υπάρχει μία συνέχεια της χρηματοδότησής τους. Οι πρόσφατες αναδιοργανώσεις στη λειτουργία των νοσοκομειακών μονάδων προβλέπεται, και μέσω της συνεχούς αξιολόγησης, να οδηγήσουν στη βελτίωση των υπάρχοντων δομών και στη παροχή καλύτερων υπηρεσιών υγείας για τους Έλληνες πολίτες.

Δικαιοσύνη: οι οργανωτικές δομές στην χώρα μας που ασχολούνται με τη εφαρμογή της δικαιοσύνης, μπορούν να χρησιμοποιήσουν συστήματα αξιολόγησης των διαδικασιών τους. Για παράδειγμα, η Γενική Διεύθυνση Σωφρονιστικής Πολιτικής του Υπουργείου Δικαιοσύνης¹¹ έχει επιφορτιστεί αφενός με τη σχεδίαση και εφαρμογή της σωφρονιστικής πολιτικής σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, αφετέρου με την ανάπτυξη διοικητικών δράσεων πρόληψης της εγκληματικότητας και της σωφρονιστικής μεταχείρισης κρατουμένων καθώς και με το σχεδιασμό και την υλοποίηση μέτρων κοινωνικής και επαγγελματικής επανένταξης κρατουμένων και αποφυλακισμένων. Σε υπηρεσίες αυτού του είδους οι αξιολογήσεις παρέχουν άμεση ανατροφοδότηση για την σωστή εφαρμογή των μέτρων και τη χάραξη νέων στρατηγικών.

Δημόσια Διοίκηση: Διάφορα προγράμματα που διοργανώνονται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο όπως υπηρεσίες προληπτικής ιατρικής, προγράμματα

¹¹ Περισσότερα στην ιστοσελίδα http://www.ministryofjustice.gr/structure/analist/sofr_pol.htm

ασφάλειας για παιδιά και ηλικιωμένους ή για παράδειγμα τα κέντρα πρόληψης ναρκωτικών του ΟΚΑΝΑ που βρίσκονται διάσπαρτα σε όλους τους νομούς και επαρχίες της Ελλάδας.

Βιομηχανία και επιχειρήσεις: Τα προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης προσωπικού των επιχειρήσεων είναι μια καθιερωμένη πρακτική των εταιριών που ενδιαφέρονται για την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, την ανάπτυξή τους και την προσαρμοστικότητά τους σε νέα εργασιακά δεδομένα. Για την αναδιοργάνωση της Δ.Ε.Η., η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του οργανισμού παρείχε 451 (!) διαφορετικά προγράμματα εκπαίδευσης¹² για το προσωπικό όλων των βαθμίδων σε όλη την Ελλάδα. Αντιλαμβανόμαστε πόση προστιθέμενη αξία στα προγράμματα αυτά, μπορεί να προσθέσει η αξιολόγησή τους αν ενσωματωθεί στις αντίστοιχες διευθύνσεις εκπαίδευσης, τμήματα έρευνας, σχεδιασμού και ανθρώπινων πόρων. Για τις περιπτώσεις μικρότερων εταιριών βέβαια, η αξιολόγηση μπορεί να γίνεται έκτακτα από εξωτερικούς αξιολογητές.

Ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και η αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το προσωπικό, είναι ένα από τα έργα που μπορεί να αναλάβει ένας ψυχολόγος που απασχολείται σε εταιρίες ή οργανισμούς. Βέβαια οι Rose et al. (2001) αναρωτιούνται αν οι αξιολογήσεις αυτού του είδους εμπίπτουν στην πρακτική της οργανωτικής – βιομηχανικής ψυχολογίας. Το συμπέρασμά τους είναι ότι η αξιολόγηση εμπλουτίζει το ρόλο των οργανωτικών ψυχολόγων και συντελεί στην αύξηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. Η ενασχόληση των οργανωτικών ψυχολόγων με την αξιολόγηση (αλλά και το σχεδιασμό και την υλοποίηση) των προγραμμάτων είναι επιβεβλημένη μια και είναι από τις κατεξοχήν ειδικότητες που ασχολούνται με την ανάπτυξη και την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων. Δεν θα ήταν μάλιστα υπερβολή αν λέγαμε ότι ο τομέας αυτός της αξιολόγησης, τουλάχιστον στον επιχειρησιακό τομέα, φαίνεται να εγκαθιδρύεται μόλις τα χρόνια αυτά και σε χώρες όπως οι ΗΠΑ, που παραδοσιακά έχουν γνώση και πρακτική ετών στην αξιολόγηση. Όπως επισημαίνουν οι Rose et al. (2001), οι οργανωτικοί – βιομηχανικοί ψυχολόγοι

¹² Για περισσότερα βλ. ενημερωτική έκδοση της Δ.Ε.Η. (1999) και <http://www.delo-eeo.org>

είχαν από καιρό επικεντρώσει το ενδιαφέρον τους σε μεθόδους ανάπτυξης των προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού και των οργανωτικών παρεμβάσεών τους, αφήνοντας κατά μέρος την αξιολόγηση. Ο Κάντας (1998) παρατηρεί ότι και στη χώρα μας απουσιάζει η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου με αποτέλεσμα να δαπανούνται μεγάλα ποσά από κρατικούς και ιδιωτικούς φορείς με λιγοστά αποτελέσματα. Ένας από τους λόγους που συμβαίνει αυτό είναι η αντίληψη ότι η εκπαίδευση προσωπικού θεωρείται, όπως γενικά η εκπαίδευση, κάτι καλό και χρήσιμο: καλό είναι να προσφέρεται στον εργαζόμενο, ακόμα και αν δεν πρόκειται να έχει κάποια αποτελέσματα στο άμεσο ή μακρινό μέλλον. Ο Κάντας (1998) επιμένει ότι σε κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το προσωπικό θα πρέπει να ελέγχονται δύο πράγματα: αν με το πέρας του προγράμματος έχουν αποκτηθεί οι προγραμματισμένες επιθυμητές γνώσεις και δεξιότητες αλλά και αν αυτές μπορούν να εφαρμοστούν μετά στην πράξη, δηλαδή σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Πρόκειται για το ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα της μεταβίβασης της μάθησης, δηλαδή το μέτρο στο οποίο η γνώση που αποκτήθηκε στο πρόγραμμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη δουλειά. Για τους Latham, Millman και Miedema (1998) αποτελεί ένα οργανωσιακό ζήτημα που πρέπει να απασχολεί πρωτίστως όσους οργανισμούς καταρτίζουν προγράμματα για το προσωπικό τους.

Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να εξυπηρετούν και τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης και όχι να εστιάζουν μόνο στο άτομο, προτείνει ο Hussey (στο Latham et al. 1998) και καταλήγει ότι αν ωφεληθεί ο οργανισμός, θα ωφεληθεί τελικά και το ίδιο το άτομο. Για το λόγο η εκπαίδευση προσωπικού πρέπει να συνδέεται στενά με την επιχειρησιακή στρατηγική των οργανισμών, αν βέβαια ο οργανισμός επιθυμεί να δει σοβαρά αποτελέσματα. Στο ίδιο σχετικό συμπέρασμα, όσον αφορά την αξιολόγηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων (είτε πρόκειται για την εισαγωγή ενός καινούριου συστήματος επιλογής προσωπικού που εισάγει ο οργανισμός είτε για τη βελτίωση των πωλήσεων μέσω ενός προγράμματος απόκτησης δεξιοτήτων εξυπηρέτησης πελατών), καταλήγουν και οι Ross et al. (2001) που πιστεύουν ότι οι τεχνικές και οι μέθοδοι της αξιολόγησης είναι αυτές που θα καταδείξουν σημαντικές πτυχές των

παρεμβάσεων αυτών και θα προσθέσουν περισσότερη αξία στους στρατηγικούς στόχους που έχουν τεθεί. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, που η κατάρτιση του προσωπικού και η δια βίου εκπαίδευση αρχίζουν και θεωρούνται ως αναγκαίες πρακτικές και καθιερώνονται ως αυτονόητες στο χώρο της απασχόλησης, λόγω του συνεχή ανταγωνισμού και των συνεχών εξελίξεων στις νέες τεχνολογίες, μπορούμε να θεωρήσουμε το μέρος της αξιολόγησης ως ένα μέτρο για την επιτυχία ή την αποτυχία των ενεργειών αλλά και ως ένα εργαλείο για τη βελτίωση και αναβάθμισή τους.

Παιδεία: Χαρακτηριστικό παράδειγμα οργανισμών που χρειάζονται την αξιολόγηση είναι όλοι οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί. Η αξιολόγηση, εδώ, μπορεί να απευθύνεται στο εκπαιδευτικό δυναμικό, σε ειδικά σχολεία, σε προγράμματα σπουδών πανεπιστημίων και λοιπών ιδρυμάτων, σε μεταπτυχιακά προγράμματα όπως το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών στην Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία¹³. Μπορεί να αφορά επίσης, σε οργανισμούς ή κέντρα που ασχολούνται με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων όπως είναι το πρόγραμμα κατάρτισης στη «Διαχείριση Μικρών Εμπορικών Επιχειρήσεων» που θα παρουσιάσουμε στη συνέχεια, και που έχει σχεδιαστεί και υλοποιηθεί από ένα πιστοποιημένο και γνωστό στο χώρο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

A. 6. ΕΙΔΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Πριν αναλύσουμε τη διαδικασία και τα στάδια μιας τυπικής αξιολόγησης θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι αναλόγως το σκοπό της αξιολόγησης υπάρχουν δύο είδη, η τελική αξιολόγηση (*summative evaluation*) και η ενδιάμεση αξιολόγηση¹⁴ (*formative*

¹³ Το γνωστό μας διατμηματικό πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών με στόχο τη κατάρτιση επιστημόνων που θα μελετούν κάθε όψη της εργασιακής και οικονομικής συμπεριφοράς του ανθρώπου... βλ. το site <https://www.panteion.gr/etf/mimata/psychs/melco/iricka.htm>

¹⁴ Στην ελληνική βιβλιογραφία δεν υπάρχουν αντίστοιχοι όροι που να αποδίδουν ακριβώς το νόημα των, αμερικανικής προελεύσεως, *summative* και *formative evaluations*. Ελλείψεως κάποιων άλλων, θα χρησιμοποιήσουμε στην εργασία αυτή, τους όρους «τελική» και «ενδιάμεση» αξιολόγηση για δύο λόγους: α. Γιατί αναφέρονται στο χρονικό σημείο υλοποίησης του προγράμματος (*summative*=αξιολόγηση που γίνεται αθροιστικά στο τέλος=τελική και έχει χαρακτήρα ετυμηγορίας (επιτυχία-αποτυχία προγράμματος) για την αποτελεσματικότητα των ενεργειών, *formative*=αξιολόγηση που γίνεται κατά τη διάρκεια, όταν δομείται - υλοποιείται το πρόγραμμα=ενδιάμεση και έχει χαρακτήρα συμβουλευτικό και διορθωτικό των ενεργειών) β. Για να υπάρχει συμφωνία με την ορολογία που χρησιμοποιείται ήδη στην ελληνική επαγγελματική πρακτική των αξιολογήσεων.

evaluation). Παρότι οι αξιολογήσεις χαρακτηρίζονται με τον ένα όρο ή με τον άλλο σύμφωνα με το πως θα χρησιμοποιηθεί η πληροφόρηση που θα παράσχουν, πάρα πολλές φορές οι αξιολογητές καλούνται να παίξουν και τους δύο ρόλους εμπλέκοντας και τα δύο είδη των αξιολογήσεων.

Τελική αξιολόγηση: Σημαντικές αποφάσεις για την έναρξη χρηματοδότησης, τη συνέχιση, την λήξη ή την αντικατάσταση από άλλο πρόγραμμα, λαμβάνονται βάσει μιας τελικής έκθεσης αξιολόγησης. Συνήθως ανατίθεται από κάποιον φορέα υλοποίησης προγραμμάτων ή μια κυβερνητική υπηρεσία. Ο αξιολογητής καλείται να καταθέσει μια συνολική έκθεση για τη γενικότερη αποτελεσματικότητα του προγράμματος. Σ' αυτήν είναι πιθανό να συμπεριλάβει κάποια περιγραφή της υλοποίησης του προγράμματος, να καταθέσει σχετικά με την επιτυχή ολοκλήρωση των προσδοκώμενων στόχων του προγράμματος, να καταδείξει κάποια απροσδόκητα χαρακτηριστικά (αν υπάρχουν) και ίσως να κάνει μια σύγκριση με άλλο αντίστοιχο εναλλακτικό πρόγραμμα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, λένε οι King, Morris και Fitz-Gibbon (1987), ο αξιολογητής έχει κληθεί για το ρόλο του «τελικού αξιολογητή» (summative evaluator). Οι Posavac και Carey (1992) επισημαίνουν τον τελεσίδικο και κρίσιμο χαρακτήρα που έχει αυτό το είδος αξιολόγησης π.χ. μια αρνητική τελική έκθεση μπορεί να οδηγήσει στην διακοπή της χρηματοδότησης και τη παύση της λειτουργίας του προγράμματος. Στη πραγματικότητα όμως, οι υπεύθυνοι για τη λειτουργία του ή οι χρηματοδότες του, χρησιμοποιούν κι άλλες πηγές πληροφόρησης για να εκτιμήσουν την αποτελεσματικότητά του, γι' αυτό πολλές φορές που τα ευρήματα μιας έκθεσης αξιολόγησης είναι ξεκάθαρα, δεν λαμβάνεται καμία αντίστοιχη απόφαση.

Ενδιάμεση αξιολόγηση: Στην περίπτωση αυτή ο ρόλος του αξιολογητή είναι περισσότερο βοηθητικός και συμβουλευτικός προς τους σχεδιαστές και το προσωπικό του προγράμματος και μπορεί να αρχίσει από τα πρώτα στάδια υλοποίησης. Πιο αναλυτικά, ο ρόλος ενός «ενδιάμεσου αξιολογητή» (formative evaluator) είναι σύμφωνα με τους King, Morris & Fitz-Gibbon (1987), να περιγράψει και να παρακολουθήσει τις δραστηριότητες, να ελέγξει – περιοδικά – για πρόοδο και επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων ή για κάποια αλλαγή στις στάσεις, να ανιχνεύσει και να

επιλύσει πιθανά προβλήματα και να αναγνωρίσει περιοχές ή όψεις του προγράμματος που χρειάζονται να διορθωθούν ή να βελτιωθούν. Κατά τους Benkofski & Herppner (1999), οι αξιολογητές που εμπλέκονται ενεργά σε όλα τα στάδια του προγράμματος, από τη σύλληψη μέχρι και την υλοποίηση, βρίσκονται σε πλεονεκτική θέση διότι μπορούν να αναγνωρίσουν προβλήματα στη συλλογή των δεδομένων έτσι ώστε να μειώσουν τον κίνδυνο απώλειας πολύτιμων πληροφοριών, να σχηματίσουν και να ελέγξουν υποθέσεις που ανακύπτουν όσο το πρόγραμμα προχωρά, να καταγράψουν αλλαγές στην υλοποίηση του προγράμματος μέσα στο χρόνο, να δώσουν πιθανές εξηγήσεις για μη προσδοκώμενα αποτελέσματα αλλά και να καταγράψουν μη προσδοκώμενα θετικά αποτελέσματα.

Ανάλογα με τη περίπτωση και τις ανάγκες που έχει ο φορέας υλοποίησης του προγράμματος ίσως να μη χρειαστεί κάποια επίσημη τελική παρουσίαση των αποτελεσμάτων μιας ενδιάμεσου τύπου αξιολόγησης. Καλό είναι βέβαια, ο αξιολογητής που θα αναλάβει μια οποιαδήποτε αξιολόγηση, πριν ξεκινήσει την έρευνά του για το σχεδιασμό και τη μεθοδολογία που θα ακολουθήσει, να αφιερώσει αρκετό χρόνο ώστε να κατανοήσει τη φύση του προγράμματος και τις ανάγκες των ανθρώπων που του αναθέτουν το έργο. Έτσι, θα μπορέσει να υπολογίσει εκ των προτέρων πόση δουλειά του έχει ανατεθεί και σε πόσο χρόνο μπορεί να αντεπεξέλθει.

A. 7. ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η διαδικασία της αξιολόγησης ενός προγράμματος, από την στιγμή που κάποιος θα αναλάβει να τη διεξάγει, μπορεί να περιλαμβάνει τέσσερα στάδια (Herman, Morris & Fitz-Gibbon, 1987). Τα στάδια αυτά δεν είναι εντελώς ξέχωρα το ένα από το άλλο, ούτε η σειρά με την οποία τοποθετούνται είναι αυστηρή. Όπως υποστηρίζουν οι συγγραφείς, ένας αξιολογητής μπορεί να δουλεύει ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερα απ' αυτά, ή να κάνει ένα κύκλο πηγαίνοντας σε ένα προηγούμενο, ύστερα στο επόμενο και μετά ξανά πίσω. Ειδικά για την τελική και ενδιάμεση αξιολόγηση, αναφέρουν ότι ο τελικός αξιολογητής μπορεί να επικεντρωθεί στα δύο πρώτα στάδια, μέχρι να συμφωνήσει με τους εργοδότες του τι πρέπει να παρουσιάσει η αξιολόγηση

και με τι κόστος, ενώ ο ενδιαμέσος αξιολογητής μπορεί να επικεντρωθεί περισσότερο στα δύο τελευταία, όπου θα χρειάζεται να συλλέγει, να παρουσιάζει και να συζητά τα δεδομένα της υλοποίησης και της προόδου του προγράμματος, συνεχώς.

Το πρώτο στάδιο είναι η οριοθέτηση της αξιολόγησης. Ο αξιολογητής καλείται να κατανοήσει ένα νέο, για τον ίδιο, πρόγραμμα και θα πρέπει να θέσει κάποιες υγιείς βάσεις για τη μετέπειτα πορεία της διαδικασίας. Έτσι, στο στάδιο αυτό θα χρειαστεί να αποσαφηνιστεί ποιος είναι ο σκοπός της αξιολόγησης, τι θα αξιολογηθεί και τι αποτελέσματα θα χρειαστεί να αναφέρει. Η πρώτη συλλογή δεδομένων για το πως μοιάζει το πρόγραμμα ανήκει στο στάδιο αυτό. Επίσης, ο αξιολογητής θα χρειαστεί να είναι ενήμερος των πόρων που θα έχει στη διάθεσή του από τον φορέα υλοποίησης του προγράμματος και ίσως, να προβεί σε μία πρώτη εκτίμηση του κόστους της αξιολόγησης.

Στο δεύτερο στάδιο, ο αξιολογητής ασχολείται με την επιλογή των κατάλληλων μεθόδων αξιολόγησης. Αφού έχουν αποσαφηνιστεί οι στόχοι της αξιολόγησης και το είδος των πληροφοριών που χρειάζονται από τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι αξιολογητές προτείνουν τη μεθοδολογία για τη παρακολούθηση της υλοποίησης του προγράμματος και τη μεθοδολογία για την αξιολόγηση της προόδου του. Στο στάδιο αυτό προβλέπεται και ο τρόπος με τον οποίο θα γίνει η επεξεργασία των δεδομένων (π.χ. στατιστικές αναλύσεις κ.λπ). Γνωρίζοντας έπειτα τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί, ο αξιολογητής καταλήγει στο τελικό χρονοδιάγραμμα αλλά και στο τελικό κόστος της αξιολόγησης.

Στο τρίτο στάδιο ακολουθεί η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων. Αν, για παράδειγμα χρησιμοποιήσουμε ερωτηματολόγια ή αποτελέσματα εξετάσεων για τον έλεγχο της υλοποίησης και την πρόοδο του προγράμματος, μια πρώτη ανάλυση των ερωτηματολογίων θα μας προμηθεύσει με ποσοστά και συχνότητες των απαντήσεων ή με τις βαθμολογίες των μαθημάτων των ερωτηθέντων. Στο στάδιο αυτό, με αναφορά αυτές τις πρώτες αναλύσεις, θα πρέπει ο αξιολογητής να μελετήσει ξανά όλους τους στόχους του προγράμματος και να δει πως μπορεί να αποδειχτεί (τεκμηριωθεί) η επίτευξη ή μη των στόχων αυτών.

Στο τέταρτο στάδιο γίνεται η αναφορά και η παρουσίαση των ευρημάτων. Δύο σημαντικά μέρη της τελικής έκθεσης για το πρόγραμμα είναι για τους Benkofski και Heppner (1999), οι προτάσεις για τη βελτίωση διαφόρων όψεων του προγράμματος και η τελική σύνοψη. Η τελευταία, είναι μια σύντομη και περιεκτική αναφορά που έχει έκταση μέχρι τρεις σελίδες, παρουσιάζει συνοπτικά τους στόχους του προγράμματος, τις υπηρεσίες που παραδόθηκαν, τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και το μέτρο στο οποίο αυτά επιτεύχθηκαν.

Οι προτάσεις του αξιολογητή προς τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν τόσο τα θετικά σημεία όσο και τα αρνητικά. Ο σκοπός δεν είναι να γίνει κριτική για τους περιορισμούς του προγράμματος αλλά θα πρέπει τα αρνητικά σημεία να παρουσιαστούν ως στόχοι διόρθωσης και βελτίωσης, την επόμενη φορά που θα επαναληφθεί το πρόγραμμα. Η σύνταξη των αναφορών αυτών αποτελούν μία πρώτης τάξεως ευκαιρία για τον αξιολογητή, να καλέσει όλα τα άτομα που με κάποιο τρόπο έχουν εμπλακεί στο πρόγραμμα και να συζητήσει μαζί τους τα ευρήματα της αξιολόγησης. Οι προτάσεις του αξιολογητή μπορούν να συνδυαστούν με τις απόψεις των ατόμων αυτών και το αποτέλεσμα μιας τέτοιας συγκέντρωσης να είναι κάτι πολύ πιο σημαντικό από μία απλή έκθεση αναφοράς που θα περιέχει κάποιες προτάσεις για το πρόγραμμα. Η αξιολόγηση θα πάρει μια μορφή συνεργασίας μεταξύ όλων των μερών που θα εκφέρουν τις απόψεις τους ενώ οι συστάσεις για τις βελτιώσεις ή αλλαγές του προγράμματος δεν θα θεωρηθούν ότι είναι προτάσεις ενός ανθρώπου αλλά θα προέρχονται από πολλούς και διαφορετικούς επαγγελματίες με διαφορετικό τρόπο σκέψης και εμπειρίας.

A. 8. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι προοπτικές για την αξιολόγηση προγραμμάτων και υπηρεσιών στον ελληνικό χώρο είναι αρκετά καλές. Κάποια οργανωμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης εφαρμόζουν ήδη αξιολογήσεις στα προγράμματά τους χρησιμοποιώντας εσωτερικούς αξιολογητές αλλά και εξωτερικούς ελεύθερους συνεργάτες. Συχνό είναι

επίσης και το φαινόμενο, να αναλαμβάνουν τις αξιολογήσεις κάποιες εταιρίες συμβούλων.

Στο δημόσιο τομέα, οι τελευταίες εξελίξεις αφορούν τη σύσταση υπηρεσιών με εξειδικευμένα στελέχη, όπως (ενδεικτικά αναφέρουμε) το «Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης», την «Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ.», το «Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών». Αυτές είναι κάποιες μόνο από τις κρατικές δομές (συγκεκριμένα πρόκειται για υπηρεσίες του ελληνικού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) που συγκροτήθηκαν ή συγκροτούνται, μέσα στο 2001, για την υποστήριξη των προγραμμάτων που θα χρηματοδοτηθούν από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος του Υπουργείου¹⁵ είναι η βελτίωση της ποιότητας και της αντικειμενικότητας στην αξιολόγηση των δράσεων του Ε.Κ.Τ. αλλά και η διαφάνεια, η αποτελεσματικότητα και η καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, ανέργων ή εργαζόμενων που θα συμμετάσχουν στις ενέργειες που εγκρίνονται.

Δεν είναι τυχαίο λοιπόν, ότι παρατηρείται μία ζήτηση στην εφαρμογή μεθόδων αξιολόγησης σε προγράμματα και υπηρεσίες μέσω της ενθάρρυνσης νέων επιστημόνων. Δεν είναι τυχαίο επίσης ότι βρισκόμαστε σε μια εποχή που αρχίζουν να εισρέουν ξανά, μετά τη λήξη του Β' Κ.Π.Σ., μεγάλα χρηματικά ποσά, μέσω του Γ' Κ.Π.Σ. Η χρηματοδότηση νέων προγραμμάτων και υπηρεσιών θα φέρει περισσότερους ανθρώπους στην ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτόμων και αποτελεσματικών μεθόδων αξιολόγησης, θα οδηγήσει σε προσφορά καλύτερων υπηρεσιών και ίσως εγκαθιδρύσει και στην Ελλάδα την άσκηση του επαγγέλματος του αξιολογητή. Στο εξωτερικό υπάρχουν επαγγελματίες – αξιολογητές που ασχολούνται αποκλειστικά και μόνο με το σχεδιασμό και τις αξιολογήσεις προγραμμάτων και υπηρεσιών. Στον ελληνικό χώρο, η πενταετία που διανύουμε διαθέτει πρόσφορο έδαφος για την περαιτέρω ανάπτυξη του επαγγέλματος του αξιολογητή¹⁶.

¹⁵ ...από συνέντευξη της γενικής γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων του Υπουργείου Εργασίας, στο «ΕΘΝΟΣ», (11-09-2001)

¹⁶ Βλ. εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο Εργασία, 11-09-2001, τ. 191, σελ. 21, όπου παρουσιάζεται για πρώτη φορά οι προοπτικές ενός νέου επαγγέλματος: αυτό του αξιολογητή προγραμμάτων!

Για τους κοινωνικούς επιστήμονες και ειδικότερα για τους ψυχολόγους, η αξιολόγηση προγράμματος είναι ένας τομέας στον οποίο μπορούν να απασχοληθούν, μια και τα κυριότερα εργαλεία (όπως η μεθοδολογία έρευνας, η κατασκευή, χορήγηση και ερμηνεία ερωτηματολογίων, οι στατιστικές αναλύσεις) είναι από τα κύρια γνωστικά αντικείμενα που διδάσκονται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (προπτυχιακών αλλά και μεταπτυχιακών). Ένα πρόγραμμα μεταπτυχιακού επιπέδου όπως είναι αυτό της Οργανωτικής Ψυχολογίας, θα μπορούσε να αναλάβει κάποια projects αξιολογήσεων προγραμμάτων μικρής και μεγάλης κλίμακας, με την εποπτεία μελών Δ.Ε.Π. του τμήματος ψυχολογίας. Έτσι θα εξασφαλιζόνταν για τους μεταπτυχιακούς φοιτητές του, απόκτηση γνώσεων, εμπειρίας, αμοιβής από τον προϋπολογισμό της αξιολόγησης, και ίσως και η εκπόνηση κάποιου Διδακτορικού διπλώματος.

Στο επόμενο και τελευταίο θέμα του Α' Μέρους θα ασχοληθούμε με την δεοντολογία και την ηθική στην αξιολόγηση προγραμμάτων. Δυστυχώς, η δεοντολογία είναι, συνήθως, ένα κομμάτι το οποίο «ξεχνιέται» όχι μόνο κατά τη σύνταξη μεταπτυχιακών εργασιών αλλά και κατά τη συγγραφή βιβλίων. Δεν είναι λοιπόν καθόλου περίεργο, να αγνοείται πολλές φορές ακόμα και στη καθημερινή πρακτική των αξιολογήσεων...

Α. 9. ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ / Ο ΠΟΛΛΑΠΛΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ

Η δεοντολογία και οι κανόνες ηθικής στην άσκηση ενός επαγγέλματος, όπως μπορεί να θεωρήσει κάποιος την αξιολόγηση προγράμματος, αποτελεί το μέρος της θεματολογίας που πολλές φορές δεν συμπεριλαμβάνεται αλλά ούτε καν αναφέρεται στη βιβλιογραφία. Οι Newman & Brown (1996) διαπιστώνουν μάλιστα, ότι σε ένα δείγμα 21 εγχειριδίων αξιολόγησης που δημοσιεύτηκαν το διάστημα 1972 έως 1994, το 80% (τέσσερα στα πέντε βιβλία!) δεν ανέφεραν λέξη για τη δεοντολογία. Στα βιβλία δε, που αναφερόταν ως θέμα, δεν καταλάμβανε πάνω από τέσσερις σελίδες κατά μέσο όρο.

Ακόμα και στις Η.Π.Α. που η αξιολόγηση προγράμματος έχει περάσει τη φάση της «ενηλικίωσης», δεν υπάρχει ένας επίσημος κοινός κώδικας δεοντολογίας αλλά ατομικά

κάποιες οργανώσεις έχουν συντάξει τον δικό τους¹⁷. Έτσι ως οδηγό, οι επαγγελματίες στρέφονταν αλλού για την ηθική και σωστή άσκηση του επαγγέλματός τους: είτε έκαναν χρήση της διαίσθησής τους και της προηγούμενης εμπειρίας τους, είτε παραδειγματίζονταν από τις πρακτικές των πιο έμπειρων συναδέλφων τους. Τέλος, μπορούσαν πάντα να συμβουλευτούν διάφορες παρόμοιες με τις δικές τους περιπτώσεις που τύγχαναν να περιλαμβάνονται στον επίσημο κώδικα δεοντολογίας, της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρίας (<http://www.apa.org/ethics/code.html>)¹⁸.

Εμείς θα επισημάνουμε μόνο κάποια σημεία που κρίνουμε ότι θα πρέπει να έχει υπόψη του ένας αξιολογητής. Παράλληλα ίσως να αποτελέσουν και ένα έναυσμα για μια περαιτέρω μελέτη του θέματος. Θα βασιστούμε σε κάποια γενικά και ειδικά κριτήρια που θέτουν οι Posavac και Carey (1992).

1. *Η προστασία των ατόμων από οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια ή βλάβη*: αφορά κυρίως προγράμματα υπηρεσιών στο χώρο της υγείας και της ψυχικής υγείας, με την εφαρμογή νέων θεραπευτικών φαρμακευτικών ή / και ψυχολογικών προσεγγίσεων σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού. Τα προγράμματα φυσικά δεν σχεδιάζονται για να βλάψουν κατά οποιοδήποτε τρόπο τους αποδέκτες (ή το προσωπικό του προγράμματος), όμως πρέπει να έχουμε κατά νου ότι υπάρχει και η πιθανότητα να έχουν μηδενικό ή αρνητικό αποτέλεσμα. Ο αξιολογητής θα πρέπει να υπολογίζει τη πιθανότητα, να προκληθούν δυσάρεστες συνέπειες για τους συμμετέχοντες ή το προσωπικό.

2. *Συγκατάβαση των συμμετεχόντων μέσω κατάλληλης πληροφόρησης*: Ένας τρόπος προστασίας των συμμετεχόντων είναι η γραπτή τους ενημέρωση και μετά η συναίνεσή τους στη συμμετοχή του προγράμματος. Το άτομο που πληροφορείται κατά τρόπο ακριβή, αντικειμενικό και κατάλληλο, μπορεί να εξετάσει τις εναλλακτικές δυνατότητες και να αποφασίσει αν θέλει να συμμετάσχει ή όχι στο πρόγραμμα. Ας φανταστούμε μόνο πόσο σημαντική είναι αυτή η πληροφόρηση, όταν προτείνεται σε κάποιους ασθενείς, μία εναλλακτική θεραπεία της ασθένειάς τους για κάποιο χρονικό

¹⁷ Η Joint Committee on Standards, η Evaluation Research Society και η American Evaluation Association, βλ. τα παραρτήματα στο Newman και Brown (1996).

¹⁸ ...ο οποίος βρίσκεται σε διαδικασία αναθεώρησης, <http://oncs.losi.apa.org/c/c/ethicscode>

διάστημα, χωρίς όμως να επισημανθούν από το ιατρικό προσωπικό οι παρενέργειες που μπορεί να προκληθούν. Ο αξιολογητής θα πρέπει να είναι επιφυλακτικός και στη περίπτωση που η υλοποίηση του προγράμματος παράγει «παρενέργειες» που δεν συμπεριλαμβάνονταν στους αρχικούς στόχους. Π.χ. ένα πρόγραμμα για καλύτερη διευθέτηση του χώρου εργασίας, τελικά να αρχίσει να αποξενώνει τους εργαζομένους μιας εταιρίας. Για αυτού του είδους τα αρνητικά αποτελέσματα, τα οποία δεν είναι προετοιμασμένοι οι σχεδιαστές να αντιμετωπίσουν, οι αξιολογητές θα πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένοι και σε εγρήγορση.

3. *Εμπιστευτικότητα και τήρηση του απορρήτου:* Ο αξιολογητής είναι υποχρεωμένος να τηρήσει το απόρρητο των δεδομένων που μπορεί να συγκεντρώσει κατά την διάρκεια μιας αξιολόγησης είτε πρόκειται για προσωπικά στοιχεία που αφορούν τους συμμετέχοντες, είτε το προσωπικό, είτε οποιοδήποτε πρόσωπο εμπλέκεται στο πρόγραμμα.

4. *Συνέπεια στην επιστημονική μέθοδο με τη χρήση αξιόπιστων και έγκυρων εργαλείων μέτρησης, κατάλληλης μεθοδολογίας έρευνας και εκπαιδευμένων αξιολογητών:* η επιστημονική μεθοδολογία είναι κάτι που πολλές φορές καταστρατηγείται λόγω των χρόνων πίεσης για τη παράδοση των αποτελεσμάτων ή τη ροπή κάποιων προς την εκμετάλλευση και το εύκολο κέρδος. Οι μαζικές αξιολογήσεις προγραμμάτων διαφόρων φορέων που υλοποιούν ένα πρόγραμμα, από εταιρίες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, αποτελούν μια τυποποιημένη περιγραφή των αποτελεσμάτων ενός ερωτηματολογίου, χωρίς ο «αξιολογητής» να μπαίνει σε δύσκολες πτυχές του προγράμματος και να προτείνει ουσιαστικές βελτιώσεις. Οι φορείς υλοποίησης προγραμμάτων θα πρέπει να είναι προσεκτικοί στην επιλογή του ή των αξιολογητών τους και να αναζητούν επαγγελματίες με εκπαιδευτικό υπόβαθρο και εμπειρία στο χώρο της αξιολόγησης ή του σχεδιασμού προγραμμάτων. Μία καλή αρχή θέσπισης κριτηρίων και αξιολόγησης των αξιολογητών έχει γίνει με τα

απαιτούμενα προσόντα των αξιολογητών που θα εντάσσονται στο Ε.Μ.Α. και με το σύστημα με το οποίο θα αξιολογείται το έργο που παράγουν¹⁹.

5. *Αναγνώριση των αναγκών όλων των ενδιαφερομένων μερών:* Ο αξιολογητής παράγει πληροφόρηση την οποία επικοινωνεί και μπορεί να χρησιμοποιηθεί από όλα τα άτομα που εμπλέκονται στο πρόγραμμα: α. Οι υπεύθυνοι του προγράμματος θέλουν να ξέρουν πόσο αποτελεσματικό είναι το πρόγραμμα και αν προσφέρουν τις καλύτερες δυνατές υπηρεσίες β. Το προσωπικό του προγράμματος έχει ανάγκη να γνωρίζει πόσο αποτελεσματικό είναι, θέλει να βελτιώσει (λογικά...) τις υπηρεσίες που προσφέρει και επιθυμεί και κάποια αναγνώριση όταν γίνεται σωστό έργο. Οι ανάγκες του προσωπικού θα καλυφθούν αν ο αξιολογητής καταφέρει να αναγνωρίσει κάποια αδύνατα σημεία και να προτείνει πιθανές εναλλακτικές λύσεις γ. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, είναι η ομάδα - στόχος που δεν συμμετέχει στο σχεδιασμό του προγράμματος, αλλά φυσικά έχει ανάγκη να προσφερθούν οι καλύτερες δυνατές υπηρεσίες, είτε αυτές έρχονται με τη μορφή ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, είτε με την παροχή καλύτερων υπηρεσιών υγείας. Ένας άνεργος που θα παρακολουθήσει για έξι μήνες ή ένα χρόνο, ένα πρόγραμμα κατάρτισης σε μια ειδικότητα, είναι λογικό να περιμένει ότι ολοκληρώνοντας το κύκλο του θα έχει αποκτήσει κάποιες ουσιαστικές και χρήσιμες δεξιότητες για τον εργασιακό χώρο. Ο αξιολογητής μπορεί να προσφέρει περισσότερη αξία στο έργο του αν ευαισθητοποιήσει το προσωπικό στις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας δ. Οι χρηματοδότες, επιθυμούν να γνωρίζουν πως αξιοποιούνται οι οικονομικοί ή άλλοι πόροι του προγράμματος και αν επιτυγχάνονται οι βασικοί στόχοι που έχουν τεθεί.

6. *Αποφυγή πιθανών αρνητικών συνεπειών από την ίδια την αξιολόγηση:* πρόκειται για τα σφάλματα τύπου I και II. Το σφάλμα τύπου I παραπέμπει σε ψευδώς θετικά ευρήματα που υποδεικνύουν ότι το πρόγραμμα είναι αποτελεσματικό, ενώ δεν είναι. Το σφάλμα τύπου II παραπέμπει σε ψευδώς αρνητικά ευρήματα που υποδεικνύουν ότι το πρόγραμμα δεν είναι αποτελεσματικό, ενώ είναι. Θα ήταν κρίμα φυσικά, η αξιολόγηση είτε να αδικήσει ένα πρόγραμμα που προσφέρει καλές υπηρεσίες και τα άτομα που τις

¹⁹ ...αν βέβαια τηρηθούν όλα όσα διαβάζουμε στις σχετικές αναγγελίες του Υπουργείου.

λαμβάνουν να τις στερηθούν είτε να βγάλει θετικό πόρισμα για ένα πρόγραμμα που δεν επιτυγχάνει τους στόχους του. Οι αξιολογητές πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί τόσο στη μεθοδολογία συλλογής πληροφοριών, στη δειγματοληψία που ακολουθούν όσο και στην ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων που έχουν συγκεντρώσει.

Διαβάζοντας κάποιος τα σημεία που πρέπει να έχει υπόψη του ένας αξιολογητής κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης, μπορεί να διακρίνει διάσπαρτες τις ηθικές αρχές που κρύβονται από πίσω και που συχνά καθοδηγούν τους ερευνητές. Ο σεβασμός της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας του ατόμου, η αποφυγή πρόκλησης βλάβης ή κακού, το να κάνεις καλό, η δικαιοσύνη και η αφοσίωση είναι μερικές από τις ηθικές αρχές που συχνά λαμβάνονται υπόψη για τη θεμελίωση ενός κώδικα δεοντολογίας. Το μοντέλο ηθικής που παρουσιάζουν οι Newman και Brown (1996) έχει ως στηριχτεί στις πέντε προαναφερόμενες αρχές, έτσι όπως τις καθόρισε αρχικά ο Kitchener (1984). Οι ηθικές αρχές, να διευκρινίσουμε ότι έχουν ευρύτερη έννοια από τους κανόνες ή το κώδικα ηθικής. Οι κανόνες ηθικής υπαγορεύουν συγκεκριμένες ηθικές συμπεριφορές κατά την άσκηση του επαγγέλματος. Πολλοί τέτοιοι κανόνες συνιστούν ένα κώδικα δεοντολογίας. Πάνω στις ηθικές αρχές, όμως, στηρίζεται συνήθως η κατασκευή των κανόνων και του κώδικα. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος είναι σίγουρο ότι όλοι κάποια στιγμή θα βρεθούν μπροστά σε ένα ηθικό δίλημμα και ίσως έρθουν και σε σύγκρουση με κάποιες βασικές αρχές τους. Το να γνωρίζει κάποιος επαγγελματίας, τι θεωρείται δεοντολογικά και ηθικά σωστό στην άσκηση της ειδικότητάς του, είναι ένα είδος πληροφόρησης που θα τον βοηθήσει να λάβει μία καταλληλότερη απόφαση στα διλήμματα που θα συναντήσει στο έργο του.

Ως τώρα, έχουμε δώσει την εικόνα ότι μία αξιολόγηση μπορεί να πάρει πολλές μορφές, να βρει πολλές εφαρμογές σε διάφορους τομείς και οργανισμούς, που τις περισσότερες φορές δεν έχουμε καν σκεφτεί, και να προσαρμοστεί σε διαφορετικές και πιο συγκεκριμένες ανάγκες. Αναφέραμε επίσης, ότι οι αξιολογητές των προγραμμάτων καλούνται να εκτιμήσουν τότε μία προσφερόμενη υπηρεσία είναι αναγκαία και είναι πιθανό να χρησιμοποιηθεί από τους υποψήφιους αποδέκτες της, τότε η υπηρεσία αυτή είναι επαρκώς ισχυρή και κατάλληλη ώστε να καλύψει την ή τις ανάγκες που

έχουν διαπιστωθεί, αν η υπηρεσία προσφέρεται όπως αρχικά είχε προγραμματιστεί και αν πράγματι η υπηρεσία φέρνει το αναμενόμενο αποτέλεσμα σε αυτούς που στοχεύει, με ένα λογικό κόστος και χωρίς ανεπιθύμητες παρενέργειες.

Ο αξιολογητής αποκτά πολλαπλές αρμοδιότητες και αναλαμβάνει τους ρόλους του συμβούλου αξιολογητή, του ερευνητή, του συμβούλου επικοινωνίας, του επαγγελματία, του πολίτη. Ως σύμβουλος-αξιολογητής διευθύνει την αξιολόγηση, ως ερευνητής συλλέγει τα δεδομένα του, ως σύμβουλος επικοινωνίας παρουσιάζει και επικοινωνεί τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, ως επαγγελματίας ανήκει σε μια ομοειδή ομάδα όπου αλληλεπιδρά με τους υπόλοιπους συναδέλφους και ει δυνατόν στοχεύει στην περαιτέρω επιστημονική και επαγγελματική ωρίμανση και ανάπτυξη, και τέλος ως μέλος της κοινωνίας όπου θα πρέπει να δώσει τη δική του αντίληψη ως προς το τι συνιστά πολιτιστικά (culturally) και κοινωνικά αποδεκτή συμπεριφορά.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας ασχολείται με την παρουσίαση και την καθεαυτό αξιολόγηση ενός προγράμματος κατάρτισης για ενήλικες, στο αντικείμενο της διαχείρισης μικρών εμπορικών επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε από το ΚΕΚ 'Χ'²⁰. Θα περιγράψουμε με περισσότερη λεπτομέρεια τα χαρακτηριστικά του προγράμματος, το γενικό πλαίσιο κάτω από το οποίο υλοποιήθηκε και κάποια από τα στάδια της αξιολόγησης έτσι ώστε κάποια γενικά σημεία που δεν καλύφθηκαν από το Α' Μέρος να γίνουν περισσότερο κατανοητά.

²⁰ Για ευνόητους λόγους, η πραγματική επωνυμία του ΚΕΚ όπως και τα πραγματικά ονόματα των εκπαιδευτών για τους οποίους υπάρχει μία μορφή αξιολόγησης στο παράρτημα της εργασίας, θα αποκρυφτούν.

ΜΕΡΟΣ Β

**Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων στη
«Διαχείριση Μικρών Εμπορικών Επιχειρήσεων»**

ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ: ΚΕΚ 'Χ'

Β. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εισαγωγή του Α' Μέρους, μιλήσαμε για τα χαρακτηριστικά που κάνουν την αξιολόγηση του προγράμματος μια μορφή εφαρμοσμένης ερευνητικής προσέγγισης και δη, έρευνα δράσης. Επίσης διευκρινίσαμε τις κύριες διαφορές της από την βασική έρευνα.

Εστιάζοντας στο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα αξιολογήσουμε, για άλλη μια φορά, θα επαναλάβουμε ότι η αξιολόγηση στοχεύει στην ανακάλυψη μιας συγκεκριμένης γνώσης (έτσι ώστε να προβούμε σε βελτιώσεις της τρέχουσας υλοποίησης του προγράμματος) πάνω σε συγκεκριμένο πρόβλημα, σε μια συγκεκριμένη πραγματικότητα. Η πολλαπλή αυτή συγκεκριμενοποίηση περιορίζει μεν την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων αλλά προσδίδει περισσότερη χρησιμότητα στο προσωπικό του προγράμματος: στη διοίκηση του Κ.Ε.Κ., στους σχεδιαστές, στους σύμβουλους εκπαίδευσης, στους εκπαιδευτές, στη γραμματεία. Οι άνθρωποι αυτοί ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά στην διαδικασία της αξιολόγησης. Αυτό είναι το δεύτερο χαρακτηριστικό που κάνει την αξιολόγηση, έρευνα δράσης. Με τη δική τους βοήθεια και συνεργασία, ως αξιολογητές μπορούμε να καταλήξουμε σε ουσιώδεις παρεμβάσεις τόσο σε ζητήματα πάνω στο εκπαιδευτικό έργο όσο στον σχεδιασμό του ίδιου (ή παρόμοιων προγραμμάτων), ακόμα και στον επανασχεδιασμό της ερευνητικής μεθοδολογίας της αξιολόγησης, που είναι και το τρίτο χαρακτηριστικό μιας έρευνας δράσης (βλ. Παρασκευόπουλος, 1993). Η ερευνητική μας προσέγγιση μπορεί να διαμορφώνεται συνεχώς για να μας παρέχει πιο έγκυρη ανατροφοδότηση για την πυχές της υλοποίησης του προγράμματος ή για το μέτρο στο οποίο οι στόχοι, που θέλουμε να επιτύχουμε, καλύπτονται.

Η αξιολόγησή μας έχει να κάνει με μια συγκεκριμένη ερευνητική στρατηγική, την διερευνητική – περιγραφική στρατηγική (Παρασκευόπουλος, 1993). Ως ερευνητική στρατηγική μπορεί να οριστούν οι ρυθμίσεις και οι παρεμβάσεις που κάνουμε ως ερευνητές – αξιολογητές για να μεγιστοποιήσουμε την εσωτερική και εξωτερική εγκυρότητα της αξιολόγησης. Αναλόγως με το βαθμό σκόπιμης παρέμβασης (στον έλεγχο των παρασπικών μεταβλητών ή στο καθορισμό του αίτιου – αιτιατού), η

ερευνητική στρατηγική διακρίνεται σε τέσσερα είδη, την πειραματική, τη σύγκριση διαφορικών ομάδων, τη συναφειακή και τη διερευνητική – περιγραφική. Στο συνεχές αυτό, το πείραμα και η διερευνητική – περιγραφική στρατηγική κατέχουν τα δύο άκρα. Ο έλεγχος των μεταβλητών είναι αυστηρός στο πείραμα, ενώ στο άλλο άκρο, οι έλεγχοι για το περιορισμό παρεμβαλλόμενων μεταβλητών οι ή σκόπιμες παρεμβάσεις μας είναι ελάχιστοι σε όλα τα στάδια της αξιολόγησης: στα συγκεκριμένα ερωτήματα που θα μελετηθούν, στο τρόπο συλλογής δεδομένων, στα υποκείμενα κτλ. Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993) η έμφαση δίνεται στη φυσική ροή των γεγονότων, στη παρατήρηση και περιγραφή αυτών στο φυσικό τους περιβάλλον με τρόπο ευέλικτο, στην αξιοποίηση απροσδόκητων περιστατικών και στην ανάπτυξη νέων ιδεών. Σε αυτού του τύπου τις έρευνες στόχος είναι η καταγραφή των διαφόρων εκφάνσεων του φαινομένου καθώς και η αναζήτηση και ο εντοπισμός τάσεων και πιθανών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών του ερευνητικού προβλήματος. Η στρατηγική αυτή είναι κατάλληλη να χρησιμοποιείται στις αξιολογήσεις προγραμμάτων γιατί το ζητούμενο είναι η πληρέστερη απεικόνιση της παρούσας κατάστασης, στις τρέχουσες συνθήκες. Δεν μας ενδιαφέρει τόσο η γενίκευση των ευρημάτων σε ευρύτερα ομοειδή σύνολα – πληθυσμούς.

Η αμέσως επόμενη παράγραφος αφορά τη περιγραφή της υλοποίησης του προγράμματος. Πηγές συλλογής των πληροφοριών για την περιγραφή αυτή αποτέλεσαν η επίσημη πρόταση του προγράμματος και όλο το αρχειοθετημένο υλικό κατά την υλοποίησή του, οι απόψεις των υπευθύνων, το σύστημα αξιολόγησης της υλοποίησης (μέσω επεξεργασίας σχετικών ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες) για το πρόγραμμα και οι δικές μας παρατηρήσεις ως εξωτερικοί αξιολογητές.

B. 1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το περιγραφικό κομμάτι της υλοποίησης του προγράμματος σκοπεύει αφενός μεν να δείξει πώς λειτουργεί το πρόγραμμα στη πράξη, αφετέρου δε να τεκμηριώσει την υλοποίησή του. Όταν περιγράφουμε το πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του, διενεργούμε μία ενδιάμεσου τύπου, συνεχή αξιολόγηση (*formative evaluation*) και

μιλάμε για την διαδικασία της παρακολούθησης (monitoring) του προγράμματος. Όταν περιγράφουμε το πρόγραμμα για την σύνταξη της έκθεσης σε μια τελική αξιολόγηση, τότε μιλάμε για την τεκμηρίωσή του (documentation) η οποία έχει χαρακτήρα ετυμηγορίας: π.χ. το πρόγραμμα κρίνεται επιτυχές; Αν ναι, τότε συνεχίζεται η χρηματοδότησή του για άλλο κύκλο λειτουργίας (King, Morris και Fitz-Gibbon, 1987). Η διαφορά βρίσκεται στο ότι η διαδικασία της παρακολούθησης και ελέγχου της λειτουργίας του προγράμματος προσφέρει άμεση (συγχροισμένη με την υλοποίηση) ανατροφοδότηση στο εμπλεκόμενο προσωπικό του ΚΕΚ δηλ. στους σχεδιαστές, στους υπευθύνους κατάρτισης, στους εκπαιδευτικούς και στην γραμματειακή και οργανωτική υποστήριξη. Η ανατροφοδότηση συνίσταται σε πληροφορίες των όψεων ή των χαρακτηριστικών του προγράμματος που δουλεύουν καλά (π.χ. τηρούνται τα ωράρια προσέλευσης, τα μέσα που διατίθενται είναι επαρκή κτλ) και πετυχαίνουν τους αρχικούς επιδιωκόμενους στόχους. Κατά δεύτερο λόγο, δίνεται πληροφόρηση για τα σημεία του προγράμματος που πιθανόν να χρειάζονται κάποιου είδους άμεση παρέμβαση (διόρθωση, αλλαγή ή βελτίωση).

Για να έχουμε μια πλήρη εικόνα του συγκεκριμένου προγράμματος, θα αναφερθούμε στο γενικό του πλαίσιο, στις ενέργειες και την θεωρία δράσης (εκπαιδευτική μεθοδολογία) πάνω στην οποία βασίζεται. Αυτά αποτελούν τα ουσιώδη χαρακτηριστικά του (critical characteristics) και είναι κοινά γνωρίσματα όλων σχεδόν των προγραμμάτων (King, Morris και Fitz-Gibbon, 1987).

B. 1. 1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ένα από τα σπουδαιότερα προβλήματα που κλήθηκε να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση (και συνεχίζει ακόμα να αντιμετωπίζει) είναι αυτό της αυξανόμενης ανεργίας και του αποκλεισμού πολλών ομάδων του πληθυσμού από την αγορά εργασίας. Η μορφή αυτή της αποστέρησης ατόμων ή ομάδων από την απασχόληση συνιστά μία μορφή κοινωνικού αποκλεισμού και μπορεί να συνοδεύεται και από ταυτόχρονη έλλειψη βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων του πολίτη όπως το δικαίωμα της εκπαίδευσης, της υγείας, ή αυτό του εισοδήματος που να επιτρέπει ένα αποδεκτό

τρόπο ζωής (Καβουνίδη, 1998). Η άποψη που κυριάρχησε λοιπόν, ήταν ότι ένα πολυδιάστατο πρόβλημα όπως ο αποκλεισμός, χρειάζεται να αντιμετωπίζεται με πολυδιάστατη πολιτική. Επιπρόσθετα, αναγνωρίσθηκε ότι η ανεργία σήμερα είναι κυρίως διαρθρωτική και η αντιμετώπισή της απαιτεί τον επανασχεδιασμό όλων των εθνικών πολιτικών. Συνεπώς, η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης αποτέλεσε στόχο πρώτης προτεραιότητας για την πολιτική στις χώρες της Ε. Ε. Η πολιτική αυτή όφειλε να καλύπτει πέντε βασικούς άξονες οι οποίοι εξειδικεύουν τους στόχους της Λευκής Βίβλου και είναι προϊόν της διάσκεψης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Essen (Δεκέμβριος 1994). Δύο από τους άξονες αυτούς ήταν οι επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και η δημιουργία μέτρων για την υποστήριξη των πληθυσμιακών ομάδων που πλήττονται εντονότερα από την ανεργία, όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες (για περισσότερα βλ. Μπούζας και Κετσετζοπούλου, 1998).

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για ποικίλες πληθυσμιακές ομάδες, ανήκουν στην ενεργητική ομάδα των μέτρων (παρεμβάσεων), που μαζί με τη παθητική²¹ ομάδα συναποτελέσαν την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αγορά εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας στην δεκαετία του '90. Ένα από αυτά τα προγράμματα ήταν το πρόγραμμα HELIOS²² (περίοδος 1988-1991) για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και η κοινοτική πρωτοβουλία HORIZON όπου απέβλεπε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ευπαθών κοινωνικών ομάδων με την απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (Μιχαήλ, 1995).

²¹ **Ενεργητικά** είναι τα μέτρα που αποσκοπούν στην αποτελεσματικότερη σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (άλλα παραδείγματα ενεργητικών μέτρων, εκτός των προγραμμάτων κατάρτισης, είναι η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών απασχόλησης ή η ενίσχυση της απασχόλησης). **Παθητικά** είναι τα μέτρα που αποβλέπουν στη διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων (π. χ. επιδόματα ανεργίας ή τα σχήματα πρόωρης συνταξιοδότησης).

²² HELIOS: Handicapped people in Europe Living Independently in an Open Society.

Στην Ελλάδα ένα τμήμα των ενεργητικών μέτρων ήταν το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα²³ «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» (για το διάστημα 1994 – 1999) με πόρους από το Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Στα πλαίσια αυτού και βάση απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σχετικά με το σύστημα διαχειρίσεις, αξιολόγησης, παρακολούθησης και ελέγχου των ενεργειών καταπολέμησης του αποκλεισμού, υλοποιήθηκε το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης ενηλίκων, με τίτλο «Διαχείριση Μικρών Εμπορικών Επιχειρήσεων» που αφορά την κατάρτιση ειδικής ομάδας του πληθυσμού (Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες, ΑΜΕΑ). Στον πίνακα που ακολουθεί, αναφέρονται επιγραμματικά κάποια από τα χαρακτηριστικά του προγράμματος.

Υποομάδα Στόχος ΑΜΕΑ – Πολλαπλές μειονεξίες
Περιφέρεια Αττικής
Ώρες Υλοποίησης 9.00 – 15.00
Θεματικό πεδίο Οικονομία και Διοίκηση
Αντικείμενο Κατάρτισης Διαχείριση μικρών εμπορικών επιχειρήσεων
Πόλη υλοποίησης Αθήνα
Ημ. Έναρξης / Λήξης 1/7/2000 – 15/10/2000

Πίνακας 2.

Το πρόγραμμα απευθύνθηκε σε 15 άνεργους/ες με σωματικές δυσκολίες με κύριους στόχους την επαγγελματική και κοινωνική τους ένταξη. Το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ενεργειών του προγράμματος ανέλαβε κυρίως το ΚΕΚ 'Χ' σε συνεργασία με γνωστό επίσης Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και την συνεργαζόμενη επιχείρηση (Εταιρία 'Α'), η οποία δέχτηκε τους καταρτιζόμενους στον εργασιακό της χώρο για τη πραγματοποίηση της πρακτικής τους άσκησης (βλ. ενέργεια κατάρτισης).

²³ Πρόκειται για ένα από τα δύο Κοινοτικά Προγράμματα τα οποία αποτελούν τις κύριες παρεμβάσεις για την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Το δεύτερο είναι το Λειτουργικό Πρόγραμμα «Απασχόληση» (1994 – 1999).

B. 1. 1. 1. ΥΠΟΔΟΜΕΣ

Η διδασκαλία των μαθημάτων υποστηρίχθηκε εξ' ολοκλήρου από το Κ.Ε.Κ. 'Χ' στην Αθήνα μια και διαθέτει την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή και τις κατάλληλες κτιριακές εγκαταστάσεις (συνολικό εμβαδόν 700 τ. μ., αίθουσες διδασκαλίας, παρουσιάσεων και προβολών, εργαστήρια με Η/Υ, γραφεία διοικητικού και επιστημονικού προσωπικού, χώροι διαλείμματος). Το κέντρο 'Χ' είναι από τα μεγαλύτερα Κ.Ε.Κ. της Ελλάδας και έχει πανελλήνια εμβέλεια μια και διαθέτει παραρτήματα - κέντρα στις μεγαλύτερες πόλεις της χώρας. Διαθέτει πιστοποίηση από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών ΣΕΚ και ΣΥΥ (<http://www.ekepis.gr>) που είναι ο αρμόδιος φορέας ελέγχου και πιστοποίησης λειτουργίας των εκπαιδευτικών κέντρων και δομών. Ο φορέας αυτός αξιολογεί τις δομές αυτές σύμφωνα με τα επίσημα κριτήρια που ορίζονται στην Υ.Α. 105127/8-1-2001 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

B. 1. 1. 2. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

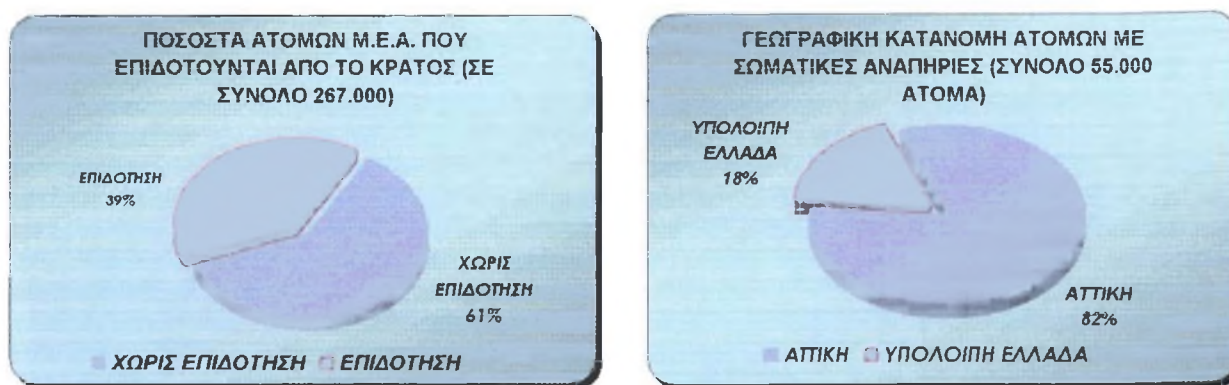
Το επιστημονικό / εκπαιδευτικό προσωπικό που πήρε μέρος στο πρόγραμμα ήταν 21 άτομα, εκ των οποίων οι μισοί έχουν πιστοποίηση από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ). Το διοικητικό προσωπικό του Κ.Ε.Κ. που υποστήριξε το πρόγραμμα ήταν πέντε (5) άτομα, μόνιμου απασχόλησης και ένα (1) μη μόνιμο. Από το ΚΕΣΥΥ, συμμετείχαν υποστηρικτικά δύο (2) μόνιμα άτομα και δύο (2) μη μόνιμα.

Στην πρόταση του προγράμματος που υποβλήθει στο Υπουργείο, συμπεριελήφθησαν πλήρη βιογραφικά σημειώματα του εμπλεκόμενου επιστημονικού και μη προσωπικού όπου αναφέρεται η εκπαιδευτική επάρκειά τους.

B. 1. 1. 3. ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η πόλη που επιλέχθηκε για την εφαρμογή του συγκεκριμένου προγράμματος, ήταν η Αθήνα και οι λόγοι εφαρμογής του προγράμματος στην πρωτεύουσα ήταν κυρίως τρεις: α. λόγω της αύξησης του πληθυσμού στην Αθήνα και άρα της υψηλής συγκέντρωσης της ομάδας – στόχου. Όπως φαίνεται και στα επόμενα σχήματα,

στοιχεία δείχνουν ότι από τα 267.000 άτομα ΑΜΕΑ πανελληνίως, τα 105.000 επιδοτούνται²⁴ από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας (με μικρές αναπηρικές συντάξεις ή επιδόματα), 55.000 εκ των οποίων ανήκουν στην κατηγορία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, η πλειοψηφία των οποίων (45.000) ζει στην Αττική β. λόγω παροχής καλύτερων ιατρικών και εκπαιδευτικών υποδομών, μέσων μεταφοράς, ευκολίες μετακίνησης/προσβασιμότητας και επαγγελματικών ευκαιριών γ. λόγω της κοινωνικής αντιμετώπισης: η ανωνυμία δημιουργεί αίσθηση μεγαλύτερης ασφάλειας και οι ποικιλόμορφες κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούν αμβλύνουν τα φαινόμενα διάκρισης και στιγματισμού.



Σχήματα 2 και 3.

Θεωρούνται, τέλος, τα επαγγέλματα γραφείου με χρήση Η/Υ όπως είναι η ειδικότητα που προσέφερε το πρόγραμμα, ως μια κατηγορία επαγγελματιών που προσφέρει πολύ καλές συνθήκες εργασίας για την ομάδα στόχο και εμφανίζει περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης (συγκέντρωση μεγάλου ποσοστού σχετικών επιχειρήσεων στην Αθήνα).

Β. 1. 1. 4. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η προτεινόμενη ειδικότητα αφορά τη διαχείριση όλων των διοικητικών και οικονομικών στοιχείων μιας επιχείρησης μέσω της μαζικής χρήσης εργαλείων πληροφορικής.

²⁴ Οι υψηλοί αυτοί αριθμοί επιβεβαιώνουν την ελληνική κοινωνική πολιτική προς τα άτομα με ειδικές ανάγκες με το είδος αυτό των «παθητικών» μέτρων παροχής επιδομάτων, τα οποία περισσότερο περιθωριοποιούν και αναπαράγουν το άτομο ως πρόβλημα παρά λύνουν προβλήματα (βλ. Λαμπροπούλου, 1998)

απευθύνεται σε όλες, σχεδόν, τις μικρές επιχειρήσεις (που ο αριθμός τους ξεπερνά τις 100.000) και ως εκ τούτου παρουσιάζει αυξημένες δυνατότητες απασχόλησης στη περιοχή της Αττικής. Συγκαταλέγεται σε ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία δυναμικών επαγγελματιών με υψηλή ζήτηση στην Αττική, σύμφωνα με σχετική μελέτη διερεύνησης του δυναμισμού των επαγγελματιών και αναγκών κατάρτισης που πραγματοποίησε το Ε. Π. Α. (καλοκαίρι '99)²⁵. Η μελέτη των στοιχείων οδηγεί σε βάσιμη πεποίθηση ότι οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα θα αποκτήσουν τα εφόδια που θα τους επιτρέψουν να υπερνικήσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενοι σε δραστηριότητες διαχειρίσεις εμπορικών, μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Β. 1. 1. 5. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΟΜΑΔΑΣ – ΣΤΟΧΟΥ

Τα κύρια χαρακτηριστικά της ομάδας - στόχου ήταν άτομα που υποφέρουν από χρόνιες σωματικές αναπηρίες όπως κινητήριες (μυοσκελετικού συστήματος), αυτοάνοσες ασθένειες (προερχόμενες από το ανοσοποιητικό σύστημα) και νευρομυικές παθήσεις ή κακώσεις (προερχόμενες από το νευρομυικό σύστημα). Οι ασθένειες διακρίνονται επίσης, σε σχέση με την εξέλιξή τους, ως υπολειματικές (μόνιμη και στάσιμη βλάβη) ή εξελισσόμενες και, σε σχέση με την προέλευση, ως εκ γενετής (συγγενείς) ή επίκτητες. Δεν συμπεριλαμβάνονται όμως άτομα των οποίων οι βλάβες συνοδεύονται επιπροσθέτως από αισθητήριες αναπηρίες (τύφλωση, κώφωση κ.λπ), από νοητική υστέρηση ή ψυχιατρικές διαταραχές.

Κάποια από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας – στόχου είναι (επιγραμματικά) η ψυχική εξάρτηση (όπως ταύτιση και απόλυτη εξάρτηση από άτομα του στενού περιβάλλοντος), η μικρή έως ανύπαρκτη αυτάρκεια και αυτονομία, η δυσκολία στη διαδικασία της ατομικοποίησης, η ύπαρξη συναισθημάτων μειονεξίας, χαμηλής

²⁵ Ε. Π. Α.: Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης. Πηγές για τη διερεύνηση αυτή ήταν α. τα ετήσια στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ε. Σ. Υ. Ε. για το 1993 – '97 β. στοιχεία εγκεκριμένων ιδιωτικών επενδύσεων του Υπ. Εθνικής Οικονομίας και Ανάπτυξης σε επίπεδο περιφέρειας για το 1990 – '97 γ. στοιχεία δημοσίων επενδύσεων που πληροφορούν για το κλάδο, το νομό και το κόστος της επένδυσης δ. στοιχεία ζήτησης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις, βάσει του προγράμματος STAGE.

αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης, η κοινωνική περιθωριοποίηση, η κατάθλιψη, απομόνωση και παραίτηση, η δυσκολία στο προγραμματισμό και στη λήψη αποφάσεων, μια εν γένει ψυχοσωματική ακινητοποίηση και τέλος, υψηλή ανεργία. Ο κοινωνικός αποκλεισμός της ομάδας στόχου αποτελεί εν μέρει αποτέλεσμα αυτών των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αλλά και αιτία έντασης του φαινομένου του αποκλεισμού.

Β. 1. 1. 6. ΤΡΟΠΟΣ, ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Το ΚΕΚ ανακοίνωσε δημόσια την προκήρυξη και την έναρξη υποβολής αιτήσεων για το πρόγραμμα στον ημερήσιο Τύπο, σε έντυπα συλλόγων και συνεργαζόμενων φορέων με την ομάδα – στόχο. Στο αρχείο του προγράμματος βρέθηκαν τεκμήρια της ανακοίνωσης αυτής στις εφημερίδες. Επίσης, ανακοινώσεις και αφίσες σε οργανισμούς πρόνοιας, φορείς της ομάδας στόχου, στο ΚΕ.Σ.Υ.Υ., στον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης της περιοχής του Κ.Ε.Κ. Σε όλους τους τύπους των παραπάνω ανακοινώσεων, συμπεριελήφθησαν τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (ανεργία, ηλικία, τυπικά/ουσιαστικά προσόντα, κοινωνικό προφίλ κ.λπ.) και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που πιστοποιούν τα ζητούμενα ατομικά στοιχεία και χαρακτηριστικά (πιστοποιητικά αναπηρίας) των υποψηφίων.

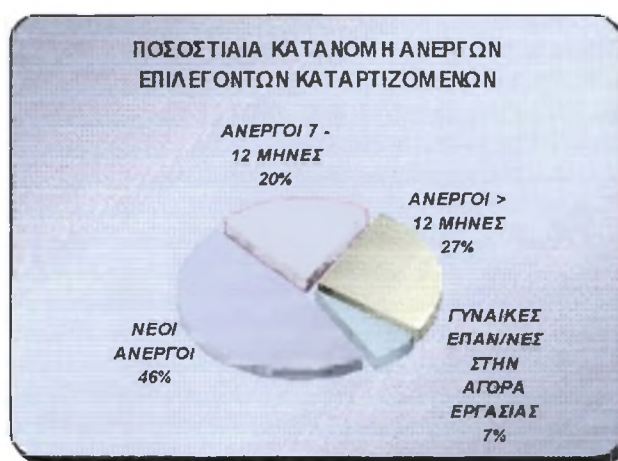
Το πρόγραμμα δέχτηκε τις υποψηφιότητες άνεργων ατόμων με σωματικές αναπηρίες, που ζουν στην περιοχή της Αττικής σε καθεστώς ολοκληρωτικού αποκλεισμού από την εργασία όσο και από κάθε μορφής κοινωνική ζωή.

Ως ελάχιστο τυπικό μορφωτικό επίπεδο, ορίστηκε το Απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η αναπηρία ως προϋπόθεση συμμετοχής, αποδείχθηκε με επίσημο πιστοποιητικό αναπηρίας από αρμόδιο δημόσιο οργανισμό. Η τυχόν εργασιακή εμπειρία στην διαχείριση εμπορικών επιχειρήσεων θεωρήθηκε ως πρόσθετο προσόν. Ως πρόσθετα αναλυτικά κριτήρια για την επιλογή των συμμετεχόντων από την αρμόδια επιτροπή λήφθηκαν υπόψη: α. το χρονικό διάστημα ανεργίας γ. το επίπεδο της εκπαίδευσης δ. το επίπεδο των επαγγελματικών γνώσεων ε. το ενδιαφέρον επαγγελματικής αποκατάστασης μέσα από την ειδικότητα στ. την προηγούμενη εμπειρία ή γνώσεις πάνω στην διαχείριση των ΜΕΕ ζ. τα διάφορα πρόσθετα εμπόδια

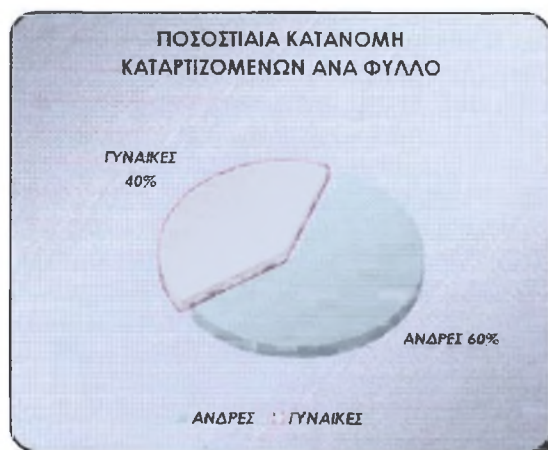
στην απασχόληση και πιθανή συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην άρση μέρους ή του συνόλου τους η. την κοινωνική κατάσταση των υποψηφίων.

Η επιλογή των τελικών συμμετεχόντων στο πρόγραμμα έγινε μέσω συνεντεύξεων από επιτροπή αποτελούμενη από τον Υπεύθυνο Ειδικής Ομάδας του Κ.Ε.Κ., έναν εκπρόσωπο του ΚΕ.Σ.Υ.Υ. και από ειδικούς επιστημονικούς συνεργάτες.

Ο μέσος όρος ηλικίας των τελικών 15 επιλεγέντων, ήταν τα 30.9 χρόνια, με ηλικιακό εύρος από 19 έως 50 ετών. Εννέα θέσεις καλύφθηκαν από άνδρες και οι υπόλοιπες έξι από γυναίκες.



Σχήμα 4. Το σχήμα απεικονίζει την κατηγοριοποίηση και την ποσοστιαία κατανομή του είδους ανεργίας των τελικών επιλεγόντων. Από τα 15 άτομα, επτά (7) ήσαν νέοι άνεργοι - πρωτοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας (έξι εκ των οποίων άνδρες και μία γυναίκα), τρεις (3) ήσαν άνεργοι 7 - 12 μήνες (εκ των οποίων δύο άνδρες και μία γυναίκα), τέσσερις (4) ήσαν άνεργοι περισσότερο από 12 μήνες (εκ των οποίων ένας άνδρας και τρεις γυναίκες) και τέλος, μία γυναίκα επανασεισερχόμενη στην αγορά εργασίας μετά τη δημιουργία οικογένειας.



Σχήμα 5. Στο σχήμα αυτό απεικονίζονται τα αντίστοιχα ποσοστά των καταρτιζομένων ανά φύλο. Να σημειώσουμε ότι είναι σύνηθες σε προγράμματα κατά του αποκλεισμού να ευνοούνται οι γυναίκες (παρόλο που στο πρόγραμμα αυτό υπερτερούν οι άνδρες) λόγω του ότι πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ		ΤΕΚΜΗΡΙΩΘΗΚΕ		ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
		ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Κ.Ε.Κ.	ΥΠΑΡΞΗ ΛΕΠΤΟΜΕΡΩΝ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ	✓		Περιέχονται στο αρχείο του προγράμματος
	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.	✓		Πιστοποίηση από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. κατέχει το ½ του δυναμικού
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΤΥΠΟΣ	✓		ΤΑ ΝΕΑ, 24/4/2000, ένθετο ΚΑΡΙΕΡΑ
	ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ	✓		
	ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΟΥΣ	✓		Μέσω φαξ (π.χ. ΠΑ.Σ.ΠΑ.ΜΑ.)
ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	✓		
	ΧΡΗΣΗ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΤΕΣΤ	✓		Τεστ της SHL
	ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ	✓		

Πίνακας 3. Παράδειγμα ειδικής φόρμας επικύρωσης όψεων και χαρακτηριστικών του προγράμματος. Δημιουργήθηκε για την διευκόλυνση της διπλωματικής εργασίας στη διαδικασία της αξιολόγησης. Τέτοιου είδους φόρμες συμπλήρωσης μπορούν να περιέχουν περισσότερες λεπτομέρειες για όλα τα στάδια υλοποίησης ώστε ο αξιολογητής να μπορεί να ελέγξει εύκολα και γρήγορα το πρόγραμμα που αξιολογεί.

Τελειώνοντας με τα περιγραφικά αυτά στοιχεία του προγράμματος, στην επόμενη παράγραφο θα ασχοληθούμε με τις ενέργειες και τις δράσεις που κατευθύνουν το σχεδιασμό του προγράμματος ώστε να επιτευχθούν οι κύριοι και οι επιμέρους στόχοι του.

Β. 1. 2. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

Ο τελικός στόχος των Ε. Π. αφορά στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ατόμων ή πληθυσμιακών ομάδων (όπως τα ΑΜΕΑ) που είναι αποκλεισμένα από αυτή ή κινδυνεύουν από αποκλεισμό. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω της ταυτόχρονης αντιμετώπισης των αιτίων και των συνεπειών του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, ο οποίος και θεωρείται ένας από τους κύριους γενεσιουργούς παράγοντες που οδηγεί άτομα ή ομάδες στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Το σχέδιο αντιμετώπισης των αιτίων και των συνεπειών της ανεργίας στηρίζεται σε μια πολυδιάστατη και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση και επιχειρείται με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις οι οποίες αρθρώνονται από τέσσερα μέτρα: τα Συστήματα, την Κατάρτιση, την Απασχόληση και τη Διάδοση/Διάχυση πληροφοριών. Το κάθε μέτρο

συγκροτείται από ένα σύνολο αλληλοεξαρτώμενων ενεργειών/δράσεων που στοχεύουν στην επίλυση των επιμέρους προβλημάτων.

Το μέτρο «Συστήματα» αφορά στην ανάπτυξη ή βελτίωση των δομών και υποδομών παροχής προκατάρτισης και συνοδευτικών υπηρεσιών όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός ή η συμβουλευτική υποστήριξη. Το μέτρο «Κατάρτιση» αφορά στην παροχή κατάρτισης σε ανέργους ή σε ομάδες που κινδυνεύουν από ανεργία. Το μέτρο «Απασχόληση» συντίθεται από ενέργειες/δράσεις που αποσκοπούν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, όπως η ενίσχυση της απασχόλησης, η υποστήριξη για τη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων και συνεταιρισμών κ.λπ. Το μέτρο «Διάδοση της Πληροφόρησης» αποσκοπεί στην ενημέρωση του ευρύτερου κοινού και των φορέων για τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων μέσω της διοργάνωσης συνεδρίων, διαλέξεων κ.

Σύμφωνα με τη πρόταση που κατέθεσε το Κ.Ε.Κ. στην αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου Εργασίας, ο βασικός στόχος του προγράμματος είναι η επαγγελματική και κοινωνική ένταξη 15 ανέργων ατόμων με ειδικές ανάγκες και σωματικές αναπηρίες που ζουν στην Αττική. Για την επίτευξη του στόχου λοιπόν, το πρόγραμμα κατάρτισης βασισμένο στις προαναφερθέντες κατευθυντήριες αρχές, χωρίστηκε στην ενέργεια της Προκατάρτισης και της Κατάρτισης. Περιελήφθησαν στο σχεδιασμό δύο επιπλέον ενέργειες, οι υπηρεσίες Προώθησης της Απασχόλησης από το ίδιο το ΚΕΚ και οι συνοδευτικές υπηρεσίες του ΚΕ.Σ.Υ.Υ. στο πλαίσιο των οποίων θα παρείχεται ατομική, ομαδική υποστήριξη και συμβουλευτική για άμεσα προβλήματα και οργάνωση παρεμβάσεων με στόχο την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της ομάδας – στόχου και του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος.

Ο σχεδιασμός των επιμέρους ενεργειών του προγράμματος (ενέργεια προκατάρτιση, κατάρτιση, προώθηση στην απασχόληση και οι συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες) αποβλέπει στη συνένεργιά τους για την άρση των εργασιακών και κοινωνικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες (βλ. χαρακτηριστικά ομάδας – στόχου). Περισσότερο αναλυτικά, θα παρουσιάσουμε τη

κάθε ενέργεια, πώς συνδέονται λειτουργικά μεταξύ τους και τους επιμέρους στόχους που καλείται η κάθε μία να επιτύχει.

B. 1. 2. 1. ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

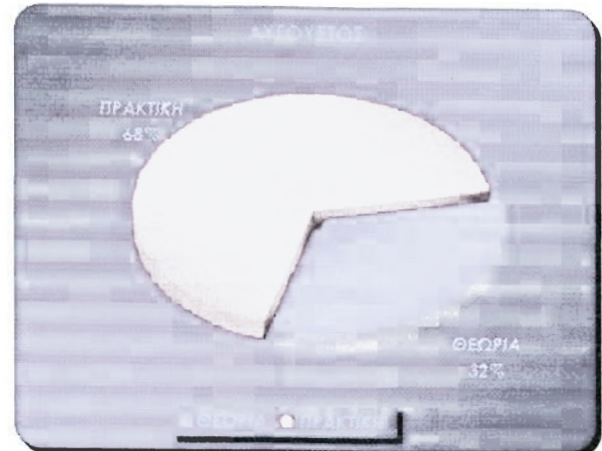
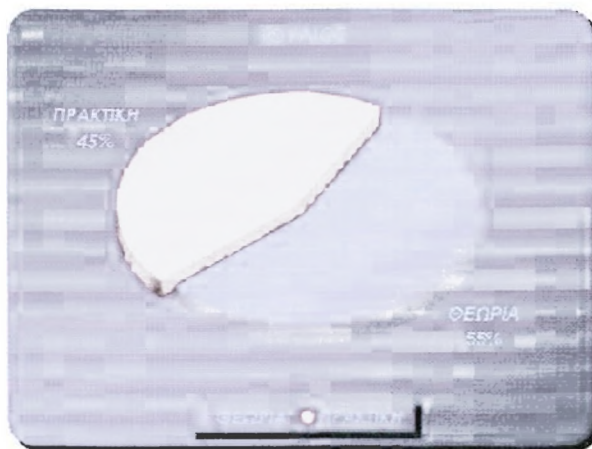
Η αρχική ενέργεια αποσκοπεί α. στη διερεύνηση προσωπικών ικανοτήτων, κλίσεων και ενδιαφερόντων, β. στη διαμόρφωση ατομικών, κοινωνικών και εργασιακών στόχων, γ. στην εισαγωγή σε θέματα εργασιακής κουλτούρας, δ. στην ανάπτυξη επαγγελματικού προ – προσανατολισμού, ε. στην ανάπτυξη φυσικών δεξιοτήτων – πνευματικών ικανοτήτων και τη διαμόρφωση κοινού εκπαιδευτικού επιπέδου (ομογενοποίηση της ομάδας) για τη λειτουργική της ένταξη στις δραστηριότητες της κατάρτισης στ. αποσκοπεί συμπληρωματικά, στην κινητοποίηση της «δίψας» για ζωή, ζ. στην ενημέρωση για τα προβλήματα προσβασιμότητας – εργασίας σε μαζικούς χώρους καθώς και η. στην εισαγωγή των βασικών αρχών της αυτόνομης διαβίωσης. Οι δραστηριότητες αυτές κρίνονται ως απαραίτητες για την προετοιμασία των συμμετεχόντων στην επικείμενη επαφή με τον εργασιακό χώρο που θα ακολουθήσει στην ενέργεια της κατάρτισης.

ΜΗΝΑΣ	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΙΟΥΛΙΟΣ	78	63	141
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	9	19	28
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	37	93	130
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	6	45	51
ΣΥΝΟΛΟ	130	220	350

Πίνακας 4. Η κατανομή των ωρών εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ενεργειών (συμπεριλαμβάνεται η πρακτική άσκηση).

Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι ο σχεδιασμός των δύο βασικών ενεργειών εμπεριέχει περισσότερη πρακτική εκπαίδευση από θεωρητική. Αυτό είναι αναμενόμενο για το είδος της ειδικότητας του προγράμματος αλλά και από τη φύση των μαθημάτων (χρηματοοικονομικά, υπολογιστές κ.λπ.). Μην ξεχνάμε ότι κύριο μέλημα των προγραμμάτων κατάρτισης κατά του αποκλεισμού, είναι η προσφορά όσο το δυνατόν καλύτερης προετοιμασίας για επαγγελματική δραστηριότητα, σε μικρό χρονικό διάστημα. Η πρακτική εφαρμογή των γνώσεων είναι επιβεβλημένη. Τα

γραφήματα που ακολουθούν, αποδεικνύουν και την σταδιακή ποσοστιαία αύξηση των ωρών πρακτικής, έναντι της θεωρίας.



Β. 1. 2. 2. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Στην ενέργεια της κατάρτισης στόχος είναι να οικοδομηθούν και να εγκαθιδρυθούν σύγχρονες δεξιότητες για την ειδικότητα, που προέκυψαν από την ανάλυση των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας και την ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών που διεξήχθησαν με τη συνεργασία επιχειρήσεων και έμπειρων επαγγελματιών του κλάδου. Με την ολοκλήρωση της ενέργειας της κατάρτισης, προβλέπεται οι συμμετέχοντες να είναι έτοιμοι (όσον αφορά τα προσόντα) να ενταχθούν σε θέσεις εργασίας στο επάγγελμα.

	ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ Κ.Ε.Κ. Ε. (ΜΕΤΕΚΠΑΝΕΚΕΠΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ)			ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ Κ.Ε.Κ. Υ.Υ.
	Ώρες			Μήνες 6
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	Θεωρία	Πρακτική	Σύνολο	
	120	30	150	
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ*	130	220	350	
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μήνες 4			
ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ				

Πίνακας 5. Οι φορείς υλοποίησης και η χρονική διάρκεια των ενεργειών(* σημ. Για την ενέργεια της κατάρτισης, συνεργάστηκε εξωτερική επιχείρηση όπου και έκαναν οι σπουδαστές την πρακτική τους άσκηση).

Β. 1. 2. 3. ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στοχεύει α. στην οικοδόμηση σύγχρονου επαγγελματικού προφίλ στην ειδικότητα και παρουσίαση των δυνατοτήτων και δυσκολιών του επαγγέλματος, β. στο σχεδιασμό, παρακολούθηση και ενίσχυση προσωπικών επιλογών καριέρας (τόσο κατά το στάδιο της αναζήτησης απασχόλησης όσο και κατά το στάδιο της εργασιακής εξέλιξης), γ. στην ψυχοκοινωνική ενίσχυση και παροχή κινήτρων (motivation) με στόχο την αυτενέργεια και αυτοκινητοποίηση για απασχόληση και σταδιοδρομία στο επάγγελμα δ. στην ανάπτυξη κοινού επιπέδου εργασιακής κουλτούρας και συμπεριφοράς σύμφωνα με τα ισχύοντα εργασιακά πρότυπα και δεδομένα δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, ε. στην διαρκή ενημέρωση και πληροφόρηση των συμμετεχόντων για προσφερόμενες θέσεις εργασίας σχετικές με την ειδικότητα και στ. στη διαμεσολάβηση από το ΚΕΚ στην αγορά εργασίας, με σκοπό την τοποθέτηση.

Β. 1. 2. 4. ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Σ.Υ.Υ.)

Παρέχονται καθ' όλη τη διάρκεια του σχεδίου και αποσκοπούν α. στην ενίσχυση της κοινωνικής ταυτότητας των συμμετεχόντων, β. στη διαμόρφωση εργασιακής ψυχολογίας, γ. στην κινητοποίηση πηγών αυτενέργειας, δ. στην ενίσχυση κινήτρων για εργασία και κοινωνική ζωή, ε. στην ενεργοποίηση των οικογενειών (των συμμετεχόντων) σε ρόλο «ομάδας στήριξης» για την κοινωνική και εργασιακή τους

ένταξη και στ. στην ενεργοποίηση – ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των εργοδοτών για την ανάπτυξη «ευκαιριών» ένταξης της ομάδας - στόχου.

B. 1. 3. ΘΕΩΡΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

B. 1. 3. 1. ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Το Κ.Ε.Κ. με τον όρο Προκατάρτιση εννοεί τη διαδικασία μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η οικοδόμηση συγκεκριμένων ατομικών, επαγγελματικών και κοινωνικών επιλογών και γνώσεων, οι οποίες θεωρούνται προϋπόθεση για την επιτυχία των υπολοίπων ενεργειών. Η διαδικασία της ενέργειας υλοποιείται βάση ενός ολοκληρωμένου συστήματος μεθόδων μάθησης ενηλίκων που διέπεται από τις παρακάτω μεθοδολογικές αρχές: α. μικρή και ευέλικτη διάρκεια ανάπτυξης των θεμάτων (15 – 20 λεπτά) β. ύπαρξη ικανού χρόνου για πλήρη ανακεφαλαίωση και επιμονή στα κύρια σημεία που αναπτύχθηκαν. Συζήτηση του θέματος και συνειδητοποίηση γ. συνεχής προσπάθεια εκ μέρους του εκπαιδευτή στη παροχή κινήτρων, στη διατήρηση του ενδιαφέροντος των καταρτιζομένων, συνδέοντας γνώσεις με εμπειρίες τους και διατηρώντας συνεχώς την αίσθηση του οικείου δ. χρήση εικόνων και παραδειγμάτων με τα οποία είναι εξοικειωμένοι οι καταρτιζόμενοι για την αποτελεσματική μετάδοση της γνώσης και της εμπειρίας ε. παρουσίαση κάθε θέματος από το σημείο με το οποίο είναι εξοικειωμένοι όλοι οι καταρτιζόμενοι. Το σημείο αυτό διερευνάται από τον εισηγητή με τη συμμετοχή της ομάδας. Γύρω από αυτό χτίζονται και συνδέονται όλα τα υπόλοιπα σημεία, οικοδομώντας σταθερά και με σαφήνεια τη μαθησιακή διαδικασία στ. το θέμα δεν παρουσιάζεται «σφιχτά» αλλά υπάρχει η δυνατότητα συχνών ερωτήσεων και συζητήσεων μεταξύ εισηγητή και ομάδας ζ. μέριμνα από τον εισηγητή για τη πλήρη κατανόηση από τους καταρτιζόμενους των εργασιών που αναλαμβάνουν και συνεχής ενημέρωση για την κατεύθυνση και την πρόοδο της προσπάθειάς τους η. συχνές ασκήσεις και προσομοιώσεις αυτών που διδάσκονται, από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους.

Οι επόμενοι πίνακες απεικονίζουν τα γνωστικά αντικείμενα που αναπτύχθηκαν στη Προκατάρτιση, το συνοδευτικό υλικό και τον εξοπλισμό που χρησιμοποιήθηκε.

Ο ρόλος των σωματικών δυσκολιών στην επιλογή και άσκηση του επιθυμητού επαγγέλματος
Επαγγελματικός προσανατολισμός
Περιβάλλον εργασίας, εργασιακές σχέσεις και εργασιακή κουλτούρα
Επικοινωνία
Ομάδες
Εργασιακό δίκαιο*
Εισαγωγή στη Πληροφορική και τους Η/Υ*

Πίνακας 6. Οι θεματικές ενότητες που αναπτύχθηκαν στην ενέργεια της Προκατάρτισης. Με αστερίσκο σημειώνονται οι ενότητες που διδάχτηκαν στο δεύτερο μέρος της ενέργειας.

Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας
Επαγγελματικός Προσανατολισμός
Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε επαγγέλματα Πληροφορικής
Εισαγωγή στους σκοπούς και τα μέσα της Πληροφορικής
Εισαγωγή στην Πληροφορική

Πίνακας 7. Το υλικό (βιβλία και σημειώσεις) που μοιράστηκαν σε κάθε έναν καταρτιζόμενο, στην ενέργεια της Προκατάρτισης.

Ένα (1) φωτοαντιγραφικό μηχάνημα SHARP SF 2035
Ένας (1) προβολέας slides BROWN
Ένας (1) projector ELITE VISION 2.000 με οθόνη
Ένα (1) μόνιτορ SNEINTER 21"

Πίνακας 8. Ο εξοπλισμός που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της Προκατάρτισης.

Β. 1. 3. 2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Ο σκοπός της αξιολόγησης των συμμετεχόντων είναι να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα της Προκατάρτισης σε σχέση με τους προκαθορισμένους στόχους. Η ανατροφοδότηση που παρέχει η αξιολόγηση, ελέγχει ποιοτικά την ενέργεια και ιδιαίτερα πληροφορεί για την αποτελεσματικότητα των μεθόδων που χρησιμοποιήθηκαν, για το βαθμό επίτευξης των στόχων που είχαν τεθεί και για το βαθμό προσέγγισης των εκπαιδευτικών αναγκών που αναγνωρίστηκαν και καθορίστηκαν σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο.

Για την αξιολόγηση των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα, το Κ.Ε.Κ. κρατά στο αρχείο του ατομική καρτέλα προόδου για τον καθένα, την οποία και ενημερώνει καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Τα στοιχεία που καταγράφονται αφορούν το βαθμό ανάπτυξης και πρωτοβουλίας, κινητοποίησης, επαγγελματικών – κοινωνικών επιλογών και γνώσεων που κατακτήθηκαν και λαμβάνονται ως προϋπόθεση για την συνέχεια

στην ενέργεια της Κατάρτισης. Στις επόμενες ενέργειες παρακολουθείται ο βαθμός αξιοποίησης και ενσωμάτωσης των προσόντων που αποκτήθηκαν στο στάδιο αυτό. Λόγω της προπαρασκευαστικής χρήσης της ενέργειας, οι καταρτιζόμενοι δεν μένουν απαθείς στη διαδικασία του ελέγχου, αλλά έχουν την ευκαιρία να εξασκούν και να επιβεβαιώνουν, μέσα από τη διαρκή χρήση τους, τις γνώσεις που απέκτησαν στην Προκατάρτιση και να συμπληρώνουν τα κενά που τους δημιουργούνται στις επόμενες ενέργειες.

Στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας, οι συμμετέχοντες αξιολογήθηκαν στο βαθμό οικοδόμησης των γνώσεων και προσόντων που απέκτησαν, με βάση την επίδοσή τους στις εξετάσεις, στις εργασίες και τις πρακτικές ασκήσεις.

Μετά το τέλος της ενέργειας πραγματοποιήθηκε εξατομικευμένη αξιολόγηση πάνω στο επίπεδο των γενικών γνώσεων που απαιτούνται για τη διαχείριση των ΜΕΕ, στο επίπεδο κινητοποίησης και διαμόρφωσης κοινωνικής και επαγγελματικής ταυτότητας και στο επίπεδο επαγγελματικού προ-προσανατολισμού.

Τέλος, δόθηκε βάρος στο βαθμό της ατομικής προσπάθειας, στο βαθμό συμμετοχής στις δραστηριότητες της Προκατάρτισης, στο βαθμό συνεργασίας με την υπόλοιπη ομάδα και στο βαθμό προόδου που σημειώθηκε από την έναρξη της Προκατάρτισης μέχρι τη λήξη της. Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για τις αναφερόμενες διαδικασίες αξιολόγησης της πορείας των καταρτιζομένων αποτελούνταν από tests, εργασίες και παρατήρηση της ομάδας.

Ειδικότερα, για τη συγκρότηση του επαγγελματικού προφίλ των καταρτιζομένων, χρησιμοποιήθηκαν το Advanced Occupational Interest Inventory και το Occupational Personality Questionnaire (concept 5) της SHL. Το πρώτο (αναφέρεται ως Ευρετήριο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων) αφορά 19 διαφορετικές κατηγορίες επαγγελματικής δράσης, ομαδοποιεί σε οκτώ τομείς ενδιαφερόντων και στόχος του είναι να διερευνήσει ποιές επαγγελματικές δραστηριότητες βρίσκουμε ελκυστικές, τι έχουμε πετύχει μέχρι σήμερα και ποιές οι προσδοκίες μας. Το OPQ είναι ένα ερωτηματολόγιο για το καθορισμό της επαγγελματικής προσωπικότητας. Η χρήση των

δύο παραπάνω ψυχομετρικών τεστ, τεκμηριώθηκε, από τη τήρηση αρχείου των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και των αποτελεσμάτων.

B. 1. 3. 3 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η ενέργεια της Κατάρτισης εξελίχθηκε σε δύο κύριες φάσεις, στην προετοιμασία και την υλοποίηση του εκπαιδευτικού έργου. Για τη σωστή υλοποίηση της ενέργειας δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στη φάση της προετοιμασίας όπου πραγματοποιήθηκε ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Στη φάση αυτή διεξάχθηκε α. η ανάλυση και η διαπίστωση των εκπαιδευτικών αναγκών (βλ. αναλυτικά στην επόμενη παράγραφο), β. η διατύπωση των αντικειμενικών στόχων ανά ενότητα μαθημάτων, γ. η αναγνώριση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των καταρτιζομένων (τι προσδοκίες έχουν από το πρόγραμμα και ποιές οι σχετικές με την ειδικότητα γνώσεις ή εμπειρία), δ. η σύνταξη των σχεδίων μαθημάτων, η επιλογή των μεθόδων κατάρτισης και του συστήματος οικοδόμησης δεξιοτήτων (επηρεάζεται από το βαθμό παρακίνησης των συμμετεχόντων, από την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου κατάρτισης, τα διατιθέμενα τεχνικά μέσα, τις εκπαιδευτικές ανάγκες κ.λπ.) ε. η προετοιμασία του χώρου και των μέσων κατάρτισης στ. η προετοιμασία των συστημάτων και εργαλείων οργανωτικής και διαχειριστικής υποστήριξης του προγράμματος.

Ο σχεδιασμός αυτός συμβαδίζει σε γενικές γραμμές με το σύστημα εκπαίδευσης που προτείνει ο Goldstein (1986) και που περιλαμβάνει τέσσερα στάδια: την αξιολόγηση αναγκών, την εκπαίδευση και ανάπτυξη, την αξιολόγηση και τον εκπαιδευτικό στόχο (βλ. επίσης και Κάντας, 1998). Βέβαια, το σύστημα αυτό προσιδιάζει σε προγράμματα επιμόρφωσης προσωπικού επιχειρήσεων, όμως τα βασικά στάδια είναι τα ίδια. Το πρώτο στάδιο είναι αυτό του προσδιορισμού και της ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών.

Προσδιορισμός και ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών: Η ανάλυση των αναγκών προσδιορίζεται μέσα από τρεις διαδικασίες, την οργανωτική ανάλυση, την ανάλυση του έργου και την ανάλυση προσώπου (Κάντας, 1998). Το Κ.Ε.Κ. ακολουθεί μια δική του

διαδικασία για την ανάλυση έργου που προηγείται της εκπαίδευσης και μέσω αυτής προσδιορίζονται και αναλύονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες, μέσα από ένα μεγάλο αριθμό επαγγελματικών προσόντων που συνθέτουν το προφίλ της συγκεκριμένης ειδικότητας (δηλαδή του διαχειριστή μικρών εμπορικών επιχειρήσεων).

Η μέθοδος συλλογής πληροφοριών περιελάμβανε συνεντεύξεις και συμπλήρωση ερωτηματολογίων από έμπειρους επαγγελματίες στην ειδικότητα αυτή, από προϊσταμένους ή διευθυντές αντίστοιχων τμημάτων και από επιχειρηματίες του κλάδου. Επειδή δεν μιλάμε για εκπαιδευτικό πρόγραμμα οργανισμού που θέλει να καταρτίσει το προσωπικό του αλλά για πρόγραμμα κατάρτισης ειδικής ομάδας του πληθυσμού, το στάδιο της οργανωτικής ανάλυσης (όπου αναλύονται οι τάσεις και οι βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι του οργανισμού) δεν υφίσταται με την έννοια που τους δίνει ο Goldstein (1986) αλλά περισσότερο με μια γενικότερη ανάλυση για την απασχόληση, δίνεται δηλαδή η έννοια που περιγράψαμε στην παράγραφο για τις δυνατότητες απασχόλησης στη συγκεκριμένη ειδικότητα. Ομοίως, η ανάλυση προσώπου έχει προβλεφθεί μέσω της μελέτης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ομάδας των ΑΜΕΑ η οποία θα δεχθεί την εκπαίδευση.

Ο Goldstein (1986) υποστηρίζει ότι για να φτάσουμε στον καθορισμό των ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (knowledge, skills, ability) που απαιτούνται για μια θέση, θα πρέπει να χωρίσουμε τη διαδικασία της ανάλυσης του έργου στη περιγραφή της θέσης εργασίας και τον ορισμό των καθηκόντων. Οι περιγραφές αυτές θα μας βοηθήσουν να καθορίσουμε με σαφήνεια, στο επόμενο στάδιο, τους εκπαιδευτικούς στόχους του προγράμματος. Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν από το Κ.Ε.Κ. συμφωνούν με τη μεθοδολογία αυτή και αφορούσαν τον εργασιακό ρόλο του επαγγελματία, τις εργασιακές διαδικασίες που συνθέτουν την ειδικότητα, τα καθήκοντα του επαγγέλματος, τα εργασιακά προβλήματα του επαγγέλματος, τα συνηθέστερα λάθη κατά την εργασία και τα προβλήματα και τις διαδικασίες στον προγραμματισμό και την υλοποίηση των εργασιών.

Για την ενέργεια της κατάρτισης όπου μπορεί να θεωρηθεί ο πυρήνας του προγράμματος, τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των πληροφοριών έδειξαν ως βασικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν, τα εξής:

α. η καλή γνώση της οργάνωσης και της διαχείρισης των επιχειρήσεων β. η ικανότητα ιεράρχησης των καθηκόντων, των ρόλων και των επιχειρηματικών προτεραιοτήτων γ. η ικανότητα αξιολόγησης των επαγγελματικών προβλημάτων, της τοπικής αγοράς και των διαφόρων επιχειρηματικών πληροφοριών δ. η επαγγελματική χρήση επεξεργαστή κειμένου για την εκτύπωση ομαδικών επιστολών, ενημερωτικών εντύπων ή εμπορικής αλληλογραφίας κ. ο. κ. ε. η ικανότητα χειρισμού φύλλων υπολογισμού (spreadsheets) με εφαρμογές για τις ανάγκες της επιχείρησης στ. η χρήση και ενημέρωση βάσεων δεδομένων με στοιχεία της επιχείρησης (π.χ. πελατολόγιο) η. η χρήση του internet για συναλλαγές και αναζήτηση εμπορικών δραστηριοτήτων ζ. η χρήση e-mail και κατασκευή ιστοσελίδων ι. πρόσθετες γνώσεις λογιστικών για εύκολη ένταξη και υποστήριξη εργασιών λογιστηρίου και τέλος ια. ικανότητα χρήσης του επικρατέστερου εμπορικού πακέτου «DeFacto».

Είναι προφανές ότι η απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων αποτελούν τους επιμέρους εκπαιδευτικούς στόχους της ενέργειας της κατάρτισης και αποτέλεσαν κατά συνέπεια τη βάση για το σχεδιασμό του εκπαιδευτικού προγράμματος, τον προσδιορισμό των εργαστηριακών ασκήσεων, των ομαδικών και ατομικών εργασιών και των γνωστικών αντικειμένων στα οποία επικεντρώθηκε η πρακτική άσκηση.

Σχεδιασμός και παρακολούθηση του εκπαιδευτικού έργου: ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης που παρείχε το ΚΕΚ στους καταρτιζόμενους πραγματοποιήθηκε μέσω της σύνταξης των Σχεδίων Μαθημάτων. Πρόκειται για μία δραστηριότητα που αναπτύσσει το Κ.Ε.Κ. και αντιστοιχεί σε μία εκπαιδευτική ημέρα. Στο σχεδιασμό και τη διαμόρφωση των θεμάτων συμμετέχουν όλοι οι εισηγητές. Τα θέματα που αφορά είναι η ημερήσια εκπαιδευτική ύλη, ο εκπαιδευτικός στόχος της ημέρας, τα διδακτικά μέσα – υλικά που θα χρησιμοποιηθούν, οι μέθοδοι παρουσίασης των θεμάτων, οι ημερήσιες δραστηριότητες των καταρτιζομένων, οι εξετάσεις, οι ασκήσεις και τα αναμενόμενα εκπαιδευτικά αποτελέσματα.

Μέσω της διαδικασίας αυτής οι εισηγητές έχουν την ευκαιρία να προετοιμαστούν επαρκώς, δίνεται η δυνατότητα να ελεγχθεί η συνοχή του προγράμματος και ο τρόπος παρουσίασης των μαθημάτων, να ελεγχθεί η πορεία επίτευξης των προκαθορισμένων στόχων καθώς και η έγκαιρη παρέμβαση και προσαρμογή της εκπαιδευτικής διαδικασίας στις ανάγκες της εξειδίκευσης και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας των καταρτιζομένων.

Το συγκεκριμένο Κ.Ε.Κ. βασισμένο στην πολύχρονη εμπειρία του πάνω στα προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων και στις σύγχρονες, διεθνείς μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων, έχει αναπτύξει ένα εκπαιδευτικό σύστημα μεθοδολογιών για τις ανάγκες της υλοποίησης της κατάρτισης, το οποίο ονομάζει «Νεωτεριστικό Σύστημα Κατάρτισης Ενηλίκων Ειδικών Ομάδων». Τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος αυτού είναι η διαρκής συμμετοχή του «ακροατηρίου», η ευελιξία προσαρμογής του στις ανάγκες του «ακροατηρίου», η αποτελεσματικότητά του, η ταχύτητα μετάδοσης της γνώσης, ο έλεγχος ποιότητας της γνώσης (ή δεξιότητας) που αποκτήθηκε και η δοκιμασία αυτών στην πράξη.

Στο σύστημα αυτό περιλαμβάνονται τεχνικές όπως:

Η διάλεξη, όπου εννοείται η προσχεδιασμένη ομιλία σε ακροατήριο. Χρησιμοποιείται όταν πρόκειται να καλυφθεί ένα μεγάλο θέμα με πολλές πτυχές και στοχεύει να παρουσιάσει μία ολοκληρωμένη εικόνα του σε καθορισμένο χρόνο. Για να κρατά το ενδιαφέρον των ακροατών υψηλό, είναι σύνηθες η χρήση πολλαπλού εποπτικού υλικού (slides, video κοκ).

Η τροποποιημένη διάλεξη όπου ο εισηγητής ενθαρρύνει τη συμμετοχή των καταρτιζομένων αξιοποιώντας τις εμπειρίες τους, προκαλώντας έτσι το ενδιαφέρον και τη διεξοδική κάλυψη του θέματος. Σύμφωνα με τον Κάντα (1998), η μέθοδος αυτή (την οποία καλεί σεμινάριο) χρησιμοποιείται και για την επίλυση προβλημάτων ή για τη μελέτη περίπτωσης (case study). Επειδή συνήθως αυτό το είδος της μεθόδου είναι περισσότερο απαιτητικό (και πιθανόν να χρειάζεται περισσότερο χρόνο), ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διαθέτει, επιπλέον, ικανότητες συντονισμού της ομάδας για την διεξαγωγή του.

Η επίδειξη, όπου δίνεται η ευκαιρία στους καταρτιζόμενους να παρατηρήσουν αυτό που παρουσιάζεται (για παράδειγμα επίδειξη κάποιων επικοινωνιακών δεξιοτήτων). Ακολουθείται το σενάριο παρουσίαση – επεξήγηση – επίδειξη – επανάληψη της επίδειξης με αργό ρυθμό – ερωτήσεις / επεξηγήσεις – επανάληψη.

Η μελέτη σχετίζεται με ομαδικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες όπως οι συζητήσεις, οι ασκήσεις και οι εργασίες. Είναι μια μέθοδος που καλλιεργεί σε βάθος τη γνώση ενός θέματος μια και δίνονται σημειώσεις με δομημένες ερωτήσεις και ασκήσεις. Οι καταρτιζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση της βιβλιοθήκης του ΚΕΚ.

Η δομημένη συζήτηση προετοιμάζεται με τη συμμετοχή όλων και έχει προκαθορισμένους στόχους. Η ομάδα των καταρτιζομένων αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου την εισήγηση των θεμάτων και τη διατύπωση των εκπαιδευτικών στόχων που εξυπηρετούν. Η συνυπευθυνότητα όλων για τη δημιουργία των θεμάτων λειτουργεί ως ισχυρό κίνητρο και αυξάνει τη συμμετοχικότητα.

Η μη δομημένη συζήτηση είναι αντιθέτως, μια ανοιχτή ελεύθερη συζήτηση όπου ο εισηγητής έχει το ρόλο του συντονιστή. Χρησιμοποιείται για να ακουστούν διάφορες γνώμες ή να προβληθούν αντιρρήσεις. Υπάρχει η δυνατότητα να διεξάγεται με «πάνελ» καταρτιζομένων σε ρόλο εισηγητή και με χωριστά θέματα εισηγήσεων.

Οι αναπαραστάσεις ρόλων είναι ασκήσεις όπου ο εισηγητής πλέκει ένα σενάριο και οι συμμετέχοντες πρέπει να αντιμετωπίσουν ένα συγκεκριμένο πρόβλημα. Οι ρόλοι που πρέπει να παιχτούν ανατίθενται με βάση τις γνώσεις, την εμπειρία ή και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Στο τέλος της άσκησης ακολουθεί ανασκόπηση, κριτική και συζήτηση. Στόχος είναι η ανατροφοδότηση ολόκληρης της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ο Goldstein (1986) αναφέρει ότι το είδος αυτό χρησιμοποιείται πρωτίστως για ανάλυση διαπροσωπικών προβλημάτων ή αλλαγής στάσεων και για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας στις ανθρώπινες σχέσεις.

Οι προσομοιώσεις συνιστούν μία πιστή αναπαράσταση των πραγματικών συνθηκών εργασίας και για κάποιες μορφές εκπαίδευσης είναι πολύτιμες (λ.χ. για πιλότους αεροπλάνων). Στο δικό μας πρόγραμμα βέβαια, παίρνουν τη μορφή σύνθετων ασκήσεων όπου ολόκληρη η ομάδα αναπαριστά ένα ομαδικό ρόλο (π.χ. ένα εικονικό

εργασιακό περιβάλλον) και έχουν πολυήμερη διάρκεια. Με την ολοκλήρωσή τους, η ομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματά της και κρίνει την απόδοσή της. Το μειονέκτημα της μεθόδου έχει να κάνει, κυρίως, με τη μεταβίβαση των συμπεριφορών που αφομοιώθηκαν, στον εργασιακό χώρο (Κάντας, 1998).

Η προγραμματισμένη διδασκαλία (Programmed Instruction – PI) βασίζεται στη χρήση Η/Υ (Computer Assisted Instruction – CAI). Τα θέματα παρουσιάζονται κατά μικρές ενότητες από την οθόνη του υπολογιστή και ο καταρτιζόμενος θα πρέπει να απαντήσει στις ερωτήσεις ελέγχου που ακολουθούν, για να μπορέσει να περάσει στο επόμενο υποθέμα / θέμα. Η χρήση Η/Υ στην εκπαίδευση προσφέρουν μεγάλη ευελιξία και εξατομίκευση στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Μειονεκτούν, όπως είναι φυσικό, από άποψη κόστους και αγοράς του κατάλληλου εξοπλισμού.

Η πρακτική εξάσκηση είναι από τα πιο σημαντικά κομμάτια της κατάρτισης και γενικά, οποιουδήποτε εκπαιδευτικού προγράμματος. Οι καταρτιζόμενοι έχουν την ευκαιρία, ευρισκόμενοι στο κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον και για επαρκές χρονικό διάστημα, να χρησιμοποιήσουν, να ελέγξουν και να ολοκληρώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που ανέπτυξαν. Ο ρόλος του εκπαιδευτή (επιβλέπων) είναι αρκετά σημαντικός μια και πρέπει να δίνει διαρκώς κίνητρα στους εξασκούμενους να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Παράλληλα η παρέμβασή του συνίσταται μέχρι ο καταρτιζόμενος να μπορεί να εκτελέσει την εργασία από μόνος του.

Εργασιακό περιβάλλον
Οργάνωση και Διοίκηση, Τόμος 1
Οργάνωση και Διοίκηση, Τόμος 2
Word 97
Excel 97
Internet

Πίνακας 9. Τα βιβλία και οι σημειώσεις που δόθηκαν για την ενέργεια της Κατάρτισης.

DE FACTO (πρόγραμμα εμπορικής διαχείρισης)
MS OFFICE PRO 97 σε περιβάλλον WINDOWS 98

Πίνακας 11. Το λογισμικό με το εμπορικό πακέτο και οι εκδόσεις των εφαρμογών γραφείου της Microsoft που διδάχθηκαν, στην Κατάρτιση.

Α' ΜΕΡΟΣ
Χαρακτηριστικά της Επιχείρησης, Βασικές αρχές οργάνωσης
Marketing, Πωλήσεις, Business Plan, Χρηματοδότηση
Διεθνές, Ευρωπαϊκό και Ελληνικό επιχειρησιακό περιβάλλον. Ίδρυση επιχείρησης
Εισαγωγή στην Πληροφορική, Υπολογιστικά και Λειτουργικά συστήματα. Windows 98. Word 97
Β' ΜΕΡΟΣ
Excel 97
Access 97
Internet
Γ' ΜΕΡΟΣ
Αρχές Λογιστικής
Λογιστική τήρηση βιβλίων Β' Κατηγορίας
Εμπορικό πακέτο DE FACTO
Πρακτική στην Επιχείρηση

Πίνακας 10. Οι θεματικές ενότητες που αναπτύχθηκαν στη διάρκεια της Κατάρτισης, χωρίστηκαν σε τρία μέρη. Το τρίτο μέρος περιλάμβανε και την πρακτική άσκηση των εκπαιδευόμενων.

Eva (1) video PHILIPS

Πίνακας 12. Επιπλέον εξοπλισμός που χρησιμοποιήθηκε, για τις ανάγκες της Κατάρτισης.

B. 1. 3. 4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η αξιολόγηση των καταρτιζομένων στις ενέργειες του προγράμματος δεν θα πρέπει να μπερδεύεται με την αξιολόγηση του προγράμματος (αν και η πρώτη αποτελεί μέρος της δεύτερης). Στην ενέργεια της Κατάρτισης, οι εκπαιδευόμενοι βαθμολογήθηκαν σε γραπτές εξετάσεις στις διδακτέες θεματικές ενότητες και σε ασκήσεις εφαρμογών του MS Office. Επίσης, βαθμολογήθηκαν οι επιδόσεις τους πάνω σε συγκεκριμένα έργα που τους ανατέθηκαν κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης.

B. 1. 3. 5. ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πριν περάσουμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων των ενεργειών του προγράμματος, θα παρεμβάλλουμε σκόπιμα την τρίτη ενέργεια. Η ενέργεια Προώθηση στην Απασχόληση, καλύπτει το μέτρο «Απασχόληση» του Ε. Π. στο οποίο υπάγεται το πρόγραμμα κατάρτισης και οι δράσεις της αποσκοπούν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Μια και έχουμε ήδη αναφέρει τους επιδιωκόμενους στόχους ας δούμε τη μεθοδολογία που ανέπτυξε το Κ.Ε.Κ. για τη διεκπεραίωσή της. Αρχικά πραγματοποιήθηκε μία διερεύνηση της τοπικής αγοράς εργασίας για τον εντοπισμό πιθανών «δεξαμενών» απασχόλησης. Ως δεύτερη δράση, έγινε ενημέρωση

και συμβουλευτική υποστήριξη των ατόμων σε θέματα ένταξης στην τοπική αγορά εργασίας πάνω στη συγκεκριμένη ειδικότητα. Η ενημέρωση αφορούσε ανάλυση των δυσκολιών, των απαιτήσεων, των ευκαιριών ένταξης στην εργασία και αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης. Η ψυχοκοινωνική υποστήριξη ενισχύει την εργασιακή προσωπικότητα των καταρτιζομένων και παρέχεται σημαντική ανατροφοδότηση μέσω των αποτελεσμάτων των ψυχομετρικών τεστ που χρησιμοποιήθηκαν. Άλλες μορφές συμβουλευτικής ήταν η ενίσχυση των επιλογών αυτοαπασχόλησης πάνω σε θέματα άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος ή δημιουργίας επιχειρήσεων ατομικού ή εταιρικού χαρακτήρα (νομικά, διαχειριστικά, φοροτεχνικά θέματα, προβλήματα επενδύσεων, δυνατότητες χρηματοδοτήσεων – επιδοτήσεων κα).

Τρίτον, ανίχνευση και δημιουργία ενός σταθερά διευρυνόμενου πλαισίου αμφίδρομης πληροφόρησης και συνεργασίας με ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς για δυνατότητες θέσεων απασχόλησης. Η πληροφόρηση των καταρτιζομένων είναι διαρκής μέσω του δικαιώματος για ελεύθερη πρόσβαση στη βάση δεδομένων του ΚΕΚ (όπου καταγράφονται η προσφορά θέσεων εργασίας σε όλους τους κλάδους παραγωγής, με στατιστικά στοιχεία ζήτησης των ειδικοτήτων κα.) Τέταρτον, λειτουργία αποτελεσματικών και καινοτομικών δομών υποστήριξης της σύνδεσης της προσφοράς εργασίας (καταρτιζόμενοι) με τη ζήτηση που παρουσιάζει η ειδικότητα σε δεδομένες τοπικές αγορές εργασίας. Τέλος, συστηματική διάχυση των αποτελεσμάτων της κατάρτισης σε τοπικούς φορείς απασχόλησης (μέσω newsletters σε επιχειρήσεις, στον ΟΑΕΔ κτλ.).

Μέσα στις δράσεις αυτές, το Κ.Ε.Κ. έχει ενσωματώσει και την παρακολούθηση της εργασιακής εξέλιξης των συμμετεχόντων για 1 ½ χρόνο μετά το τέλος του προγράμματος, την καταγραφή, μελέτη και αξιολόγηση των προβλημάτων που καθυστερούν ή ματαιώνουν την εργασιακή και κοινωνική ένταξη αυτών που συνεχίζουν να παραμένουν σε ανεργία. Η στρατηγική σημασία του σταδίου αυτού για την επιτυχία του προγράμματος είναι προφανής: ίσως, ο δείκτης απορρόφησης των καταρτιζομένων, στην αγορά εργασίας, να είναι και το τελικό κριτήριο επιτυχίας.

Ανακεφαλαιώνοντας τις ενέργειες που ανέπτυξε το ΚΕΚ 'Χ' για την ορθή υλοποίηση των προγραμμάτων του, μπορούμε να παρατηρήσουμε μία ισχυρή σύγκλιση με τα κριτήρια ποιότητας που έχει θεσπίσει το ΕΚΕΠΙΣ πάνω στις παρεχόμενες εκπαιδευτικές υπηρεσίες του κέντρου.

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Μέθοδοι διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών και αναγκών αγοράς εργασίας	✓	
Μεθοδολογία σχεδιασμού αναλυτικών προγραμμάτων θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης.	✓	
Σύστημα επιλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης καταρτιζομένων	✓	
Σύστημα επιλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης εκπαιδευτών/τριών	✓	
Σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου	✓	
Σύστημα παρακολούθησης των καταρτισθέντων μετά το πέρας της κατάρτισης	✓	

Το γεγονός αυτό φανερώνει ότι το συγκεκριμένο ΚΕΚ έχει εισάγει όλες τις απαραίτητες διαδικασίες και ενέργειες που απαιτούνται για τη σωστή λειτουργία των προγραμμάτων του. Η εισαγωγή και η τήρηση των διαδικασιών αυτών στο συγκεκριμένο αλλά και στα υπόλοιπα προγράμματά του, δεν είναι τυχαία και δεν πρέπει να παραγνωρίζεται μια και είναι και αυτή που διασφαλίζει ότι το ΚΕΚ πετυχαίνει το σκοπό για τον οποίο έχει συσταθεί: την προώθηση της απασχόλησης, την αύξηση της παραγωγικότητας και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της κατάρτισής του σε νέα εργασιακά δεδομένα.

Β. 2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Για την παρακολούθηση της υλοποίησης και αξιολόγησης των ενεργειών του προγράμματος, το Κ.Ε.Κ. χορήγησε ερωτηματολόγια ελέγχου ποιότητας, προσπαθώντας να καταγράψει τις προσωπικές αντιλήψεις των καταρτιζομένων για την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ενεργειών. Ο σκοπός των ερωτηματολογίων αυτών είναι να δείξει πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευόμενοι ότι λειτουργεί η κάθε ενέργεια και μέσα από την πληροφόρηση που θα προσφέρει η αξιολόγησή της, να προβούν οι υπεύθυνοι του φορέα σε διορθωτικές ενέργειες, παρεμβάσεις ή αλλαγές.

Στην ενέργεια της Προκατάρτισης, πραγματοποιήθηκαν (βλ. παράρτημα), δύο μετρήσεις, μία στο μέσο της ενέργειας και μία στο τέλος. Την πρώτη φορά, οι καταρτιζόμενοι αξιολόγησαν κάποιες ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις της Προκατάρτισης και τη δεύτερη φορά, στο τέλος της ενέργειας, αξιολόγησαν την Προκατάρτιση σφαιρικά.

Κάτι ανάλογο έγινε και στην ενέργεια της Κατάρτισης, όπου οι μετρήσεις ήταν τρεις, δύο ενδιάμεσες κατά τη διάρκεια της ενέργειας και μία τελική. Η τελική μέτρηση έγινε μετά τη πρακτική άσκηση. Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε και στις πέντε συνολικά μετρήσεις ήταν σε γενικές γραμμές το ίδιο, κατασκευασμένο από το ίδιο το Κ.Ε.Κ. και στόχος του η αξιολόγηση διαστάσεων των ενεργειών, με ορισμένες μικρές διαφοροποιήσεις στα ερωτήματα αναλόγως τη φάση της ενέργειας.

Ένα μεγάλο κομμάτι της αξιολόγησης των προγραμμάτων στηρίζεται στην επεξεργασία των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί από τέτοιου είδους ερωτηματολόγια που μετρούν τις απόψεις ή τις στάσεις των συμμετεχόντων (των αποδεκτών των υπηρεσιών του προγράμματος). Για το λόγο αυτό τα ερωτηματολόγια αυτά θα πρέπει να καλύπτουν όσο το δυνατόν περισσότερες όψεις των ενεργειών και να δίνουν στους ερωτηθέντες τη δυνατότητα να εκφράσουν και την προσωπική τους άποψη για ιδέες, προτάσεις ή αιτιολογήσεις πάνω στο πρόγραμμα.

Οι ενδιάμεσες μετρήσεις σε μια ενδιάμεσου τύπου αξιολόγηση είναι απαραίτητες για να ελέγχουν και οι υπεύθυνοι του προγράμματος την λειτουργία του. Αν, για παράδειγμα, σε μια ενδιάμεση αξιολόγηση η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κρίνει ότι το ωράριο των εκπαιδευτών δεν τηρείται τότε οι υπεύθυνοι θα πρέπει να επέμβουν και να συστήσουν στους εκπαιδευτές μια πιο αυστηρή τήρηση του ωραρίου τους.

Στο επόμενο μέρος θα παρουσιάσουμε κάποια περιγραφικά στοιχεία με σχολιασμό και τα αντίστοιχα γραφήματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα (N=15) και οι απαντήσεις τους έχουν μετατραπεί σε ποσοστά επειδή είναι περισσότερο κατανοητά και ερμηνεύονται εύκολα από όλους. Πέρα από τα περιγραφικά ποσοστά, σε κάθε μέτρηση πραγματοποιήθηκε συσχετισμός των ερωτημάτων για να δούμε αν

υπάρχουν κάποιες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ τους. Επιπλέον, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων κάποιων ερωτημάτων με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και οι διακυμάνσεις τους στις πέντε μετρήσεις απεικονίζονται γραφικά σε αντίστοιχα πίνακάκια. Οι στατιστικοί έλεγχοι για τις μέσες τιμές (t-test για εξαρτημένα δείγματα) δεν έδειξαν κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των υποκειμένων.

B. 2. 1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

B. 2. 1. 1. ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στη πρώτη φάση της αξιολόγησης της ενέργειας, δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο στους καταρτιζόμενους, αποτελούμενο συνολικά από 12 ερωτήματα. Σκοπός του ερωτηματολογίου ήταν να συλλέξει πληροφόρηση για κάποιες πτυχές του προγράμματος. Λόγω του μικρού αριθμού των συμμετεχόντων (15 άτομα), τα αποτελέσματα της ανάλυσης των ερωτηματολογίων είναι περισσότερο περιγραφικά και μας δίνουν μια εικόνα της ενέργειας τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Είναι εξαιρετικά χρήσιμο έως απαραίτητο να διεξάγονται ενδιάμεσες μετρήσεις για να μπορούν οι υπεύθυνοι του προγράμματος να βλέπουν πως τρέχει το πρόγραμμα και να διαπιστώνουν την ύπαρξη προβλημάτων προκειμένου να προβούν σε διορθώσεις. Άρα είναι αυτονόητο πως το ερωτηματολόγιο που δίνεται σε όλες τις φάσεις των ενεργειών θα πρέπει, το λιγότερο, να καταγράφει όσες περισσότερες όψεις της υλοποίησης του προγράμματος.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήματα που αφορούσαν την αξιολόγηση των θεματικών ενοτήτων της Προκατάρτισης (έξι ερωτήματα), ένα ερώτημα για τη συνέπεια στη τήρηση των ωραρίων από εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους, αξιολόγηση των μέσων υποστήριξης/ εξοπλισμού/εγκαταστάσεων (δύο ερωτήματα), ένα ερώτημα για – την μέχρι τη χρονική στιγμή της αξιολόγησης – εκπλήρωση των προσδοκιών των καταρτιζομένων, ένα ερώτημα στάσης που αφορά τη συνάφεια του προγράμματος με την επαγγελματική ένταξη, και τέλος, ένα γενικό ερώτημα για το βαθμό ικανοποίησης από τη συνολική οργάνωση του προγράμματος. Επιπλέον, υπήρχαν συνοδευτικές

ανοιχτές ερωτήσεις για την επεξήγηση κάποιων απαντήσεων ή τις προτάσεις των καταρτιζομένων για διορθώσεις της ενέργειας (βλ. παράρτημα).

Η πρώτη ενδιάμεση αξιολόγηση της Προκατάρτισης φανερώνει τις πρώτες εντυπώσεις από τους καταρτιζόμενους που στο σύνολό τους κρίνονται ως θετικές. Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται πρώτον, από το σύνολο σχεδόν των απαντήσεων που αξιολογούν κυρίως θετικά τις διάφορες όψεις του προγράμματος και δεύτερον, από την έλλειψη αρνητικών αξιολογήσεων.

- **Θεματικές ενότητες:** Αναλυτικότερα, όσον αφορά την αξιολόγηση των θεματικών ενοτήτων (βλ. γραφήματα) όλοι οι καταρτιζόμενοι συμφωνούν στην επιλογή προς ανάπτυξη των συγκεκριμένων θεματικών ενοτήτων που για το 60% από αυτούς είναι άγνωστα ενώ για τους υπόλοιπους αν και γνωστά έπρεπε να συμπεριληφθούν. Το 73% των καταρτιζομένων δηλώνει ότι το επίπεδο των εισηγήσεων τους καλύπτει σε ικανοποιητικό βαθμό ενώ το 27% καλύπτεται απόλυτα. Η βαθμολόγηση των μαθημάτων από τους εκπαιδευόμενους ζητήθηκε βάση μιας 10βάθμιας κλίμακας.

- **Συνοδευτικό έντυπο υλικό:** Ικανοποιημένοι δείχνουν οι καταρτιζόμενοι όσον αφορά το έντυπο υλικό που δόθηκε στη πρώτη φάση του προγράμματος τόσο από ποιοτική πλευρά όσο και από το χρόνο παράδοσης. Το 60% των ατόμων πιστεύει ότι οι σημειώσεις ανταποκρίνονται πολύ στις ανάγκες της ενέργειας αυτής και το 40% πιστεύει ότι ανταποκρίνονται αρκετά. Οι δύο στους τρεις καταρτιζόμενους κρίνουν ότι σημειώσεις παραδόθηκαν πάντα εγκαίρως ενώ ο ένας στους τρεις κρίνει ότι οι σημειώσεις παραδίνονταν έγκαιρα τις περισσότερες φορές.

- **Υποδομές:** Η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (80%) πιστεύει ότι οι εγκαταστάσεις και ο χώρος υλοποίησης του προγράμματος καλύπτουν τις ανάγκες του προγράμματος σε μεγάλο βαθμό ενώ και ο βαθμός επάρκειας των μέσων υποστήριξης και του εξοπλισμού αποσπτά θετικές εντυπώσεις αφού το 53% τα αξιολογεί ως αρκετά επαρκή και το υπόλοιπο 47% ως πολύ επαρκή.

- **Τήρηση ωραρίων:** Το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης φαίνεται ότι τηρήθηκε γενικά από όλους αν και ίσως περισσότερο από τους εκπαιδευτές, μια και οι 6 στους 10 εκτιμούν ότι οι εκπαιδευτές τήρησαν πλήρως το ωράριό τους ενώ οι ίδιοι οι

εκπαιδευόμενοι το τήρησαν μεν αρκετά αλλά όχι πλήρως. Πάντως το 40% αυτών αναφέρει ότι οι εκπαιδευτές τήρησαν το ωράριό τους αρκετά και οι ίδιοι πλήρως.

- *Εκπλήρωση προσδοκιών:* Τα τρία ερωτήματα που ακολουθούν έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθ' όλη τη διάρκεια των αξιολογήσεων. Το πρώτο από αυτά ρωτά κατά πόσο έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες των συμμετεχόντων μέχρι τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Σε αυτή τη πρώτη μέτρηση λοιπόν, το 47% δηλώνει ότι έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες τους κατά πολύ και άλλο ένα 47% δηλώνει ότι έχουν εκπληρωθεί αρκετά. Μόνο ένας στους 15 συμμετέχοντες δηλώνει ότι οι προσδοκίες του δεν έχουν εκπληρωθεί καθόλου γιατί (όπως επεξηγεί στην ανοιχτού τύπου ερώτηση που ακολουθεί) είναι νωρίς η χρονική στιγμή για να κρίνει κάποιος.

- *Συμμετοχή στο πρόγραμμα και επαγγελματική ένταξη:* Το επόμενο ερώτημα του ερωτηματολογίου διερευνά κατά πόσο πιστεύουν οι καταρτιζόμενοι ότι η συμμετοχή τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική τους ένταξη. Τα αποτελέσματα φανερώνουν θετικές στάσεις μια και η πλειοψηφία των ατόμων δηλώνουν ότι η επαγγελματική τους ένταξη θα επηρεαστεί πολύ (33%) και αρκετά (47%) με τη συμμετοχή τους. Μόνο το 20% (τρεις στους 15) πιστεύουν ότι η συμμετοχή τους θα επηρεάσει την ένταξή τους σε μέτριο βαθμό.

- *Ικανοποίηση από την οργάνωση:* Πάντως στο ερώτημα όπου εκτιμάται ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης από την οργάνωση του προγράμματος, οι 2 στους 3 (67% επί του συνόλου) δηλώνουν απόλυτα ικανοποιημένοι και ο ένας στους 3 αρκετά ικανοποιημένος από το τρόπο με τον οποίο έχει οργανωθεί το πρόγραμμα. Η απουσία αρνητικών αξιολογήσεων σε αυτή τη πρώτη μέτρηση και το γεγονός ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων των καταρτιζομένων δίνει θετικές κρίσεις, φανερώνει ότι η πρώτη εντύπωση είναι πολύ θετική με αρκετά περιθώρια, όμως, βελτίωσης.

- *Συνάφεια Ερωτημάτων 1ης Μέτρησης:* Ενδιαφέρουσα είναι η στατιστικά σημαντική συσχέτιση των απαντήσεων για την επαγγελματική ένταξη με τις απαντήσεις για τις εγκαταστάσεις, το επίπεδο των εισηγήσεων και το συνοδευτικό υλικό. Όπως φαίνεται και από τον αντίστοιχο πίνακα με τα correlations της πρώτης μέτρησης (σελ. 90), τα άτομα που αξιολογούν περισσότερο θετικά τις εγκαταστάσεις ($r = .557$, $\text{sig} = .031$, $p < 0.05$), που

(από 60%) των ατόμων έκριναν ότι οι σημειώσεις ανταποκρίθηκαν σε μεγάλο βαθμό στις ανάγκες της ενέργειας και το υπόλοιπο 27% έκρινε ότι ανταποκρίθηκαν αρκετά. Η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (80%, από 60% στην ενδιάμεση αξιολόγηση) έκριναν ότι οι σημειώσεις παραδόθηκαν πάντα εγκαίρως και μόνο οι τρεις στους 10 έκριναν ότι οι σημειώσεις παραδόθηκαν έγκαιρα τις περισσότερες φορές.

- *Υποδομές:* Η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (73%) πιστεύει ότι οι εγκαταστάσεις και ο χώρος υλοποίησης του προγράμματος κάλυψαν τις ανάγκες του προγράμματος σε μεγάλο βαθμό ενώ εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από την επάρκεια των μέσων υποστήριξης και του εξοπλισμού αφού το 80% τα αξιολογεί ως πολύ επαρκή και το υπόλοιπο 20% ως αρκετά επαρκή.
- *Τήρηση ωραρίων:* Το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης φαίνεται ότι τηρήθηκε σε γενικές γραμμές από όλους, αν και ίσως περισσότερο από τους εκπαιδευτές μια και το 53% εκτιμά ότι οι εκπαιδευτές τήρησαν πλήρως το ωράριό τους ενώ μόνο το 33% κρίνει ότι και οι εκπαιδευόμενοι το τήρησαν πλήρως. Αντίθετα, το 60% αυτών αναφέρει ότι οι εκπαιδευόμενοι τήρησαν το ωράριό τους αρκετά.
- *Εκπλήρωση προσδοκιών:* Στα ίδια περίπου επίπεδα κυμαίνεται και ο βαθμός εκπλήρωσης των προσδοκιών των συμμετεχόντων. Έτσι, στο τέλος της πρώτης ενέργειας, το 53% δηλώνει ότι έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες του κατά πολύ με το υπόλοιπο ποσοστό (47%, παραμένει σταθερό με την πρώτη μέτρηση) να πιστεύει ότι οι προσδοκίες του έχουν εκπληρωθεί αρκετά.
- *Συμμετοχή στο πρόγραμμα και επαγγελματική ένταξη:* Το επόμενο ερώτημα του ερωτηματολογίου διερευνά κατά πόσο πιστεύουν οι καταρτιζόμενοι ότι η συμμετοχή τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική τους ένταξη. Τα αποτελέσματα φανερώνουν και εδώ θετικές στάσεις μια και η πλειοψηφία των ατόμων δηλώνουν ότι η επαγγελματική τους ένταξη θα επηρεαστεί κατά πολύ (40%, 6 στους 15) και αρκετά (33%, 5 στους 15) με τη συμμετοχή τους. Το 27% (4 στους 15) πιστεύουν ότι η συμμετοχή τους θα επηρεάσει την ένταξή τους σε μέτριο βαθμό.
- *Ικανοποίηση από την οργάνωση:* Στο ερώτημα όπου εκτιμάται ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης από την οργάνωση του προγράμματος, τουλάχιστον μέχρι το

τέλος της Προκατάρτισης, το 53% (περίπου οι μισοί) δηλώνουν απόλυτα ικανοποιημένοι και οι υπόλοιποι (47%) ικανοποιημένοι σε αρκετό βαθμό. Η απουσία αρνητικών αξιολογήσεων στη τελική μέτρηση της ενέργειας και το γεγονός ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων των καταρτιζομένων δίνει θετικές κρίσεις, φανερώνει ότι συνολικά η προκατάρτιση αξιολογείται θετικά με περιθώρια βελτίωσης.

- **Συνάφεια ερωτημάτων 2ης μέτρησης:** Στο δεύτερο πίνακα με τις συσχετίσεις (σελ. 101), παρατηρούμε μία στατιστικά σημαντική συνάφεια των προσδοκιών με το έντυπο υλικό του προγράμματος ($r = .603$, $\text{sig} = .022$, $p < 0.05$). Θα λέγαμε λοιπόν ότι όσο περισσότερο πιστεύουν τα άτομα ότι το συνοδευτικό έντυπο υλικό ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθημάτων, τόσο περισσότερο το πρόγραμμα εκπληρώνει τις προσδοκίες τους. Εδώ μπορούμε να προσθέσουμε, ότι λαμβάνοντας υπόψη και την συσχέτιση της προηγούμενης μέτρησης, επιβεβαιώνεται η σημασία που δίνουν οι καταρτιζόμενοι στα συνοδευτικά βιβλία και τις σημειώσεις.

Η επαγγελματική ένταξη των καταρτιζομένων, συσχετίζεται σημαντικά με τη τήρηση των ωραρίων από τους εκπαιδευτές ($r = .614$, $\text{sig} = .020$, $p < 0.05$) και κυρίως με το πόσο ανταποκρίνεται το επίπεδο των εισηγήσεων στις ατομικές ανάγκες του καθενός ($r = .801$, $\text{sig} = .001$, $p < 0.01$), μία σημαντική συσχέτιση που είδαμε στην προηγούμενη μέτρηση και που θα δούμε και στην τέταρτη (2η ενδιάμεση αξιολόγηση Κατάρτισης). Όσο λοιπόν, αισθάνονται οι καταρτιζόμενοι ότι τα μαθήματα που διδάσκονται καλύπτουν τις ανάγκες τους, τόσο περισσότερο αισιόδοξοι νιώθουν για την επαγγελματική τους ένταξη.

Η τήρηση των ωραρίων των καταρτιζομένων συσχετίζεται σημαντικά με τη τήρηση των ωραρίων από τους εκπαιδευτές ($r = .665$, $\text{sig} = .009$, $p < 0.01$) και με τις εγκαταστάσεις του προγράμματος ($r = .549$, $\text{sig} = .042$, $p < 0.05$).

Παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τήρησης ωραρίου των εκπαιδευτών και την έγκαιρη παράδοση των συγγραμμάτων ($r = .603$, $\text{sig} = .022$, $p < 0.05$). Τέλος, η ικανοποίηση από την οργάνωση του προγράμματος φαίνεται να επηρεάζεται στη μέτρηση αυτή από τρεις μεταβλητές. Από το πόσο τηρούν οι εκπαιδευτές τα ωράριά τους, από το πόσο κατάλληλα για τις ανάγκες του προγράμματος κρίνονται τα

συγγράμματα και από το πόσο έγκαιρα παραδίδονται ($r = .708$, $\text{sig} = .005$, $p < 0.01$; $r = .603$, $\text{sig} = .022$, $p < 0.05$; $r = .603$, $\text{sig} = .022$, $p < 0.22$ αντίστοιχα).

B. 2. 1. 3. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ

Ο McKenna (1985) επισημαίνει ότι υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανότητα των εκπαιδευτών να αποδώσουν τα μέγιστα κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού έργου. Στους παράγοντες αυτούς θα συμπεριλάβουμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, τους στόχους ή τις υποχρεώσεις που έχουν τεθεί από το εκπαιδευτικό κέντρο, τους υλικοτεχνικούς και ανθρώπινους πόρους που παρέχονται επικουρικά για την διεκπεραίωση του εκπαιδευτικού έργου, τη δομή της οργάνωσης, τις διαδικασίες της εκπαιδευτικής μονάδας και το σχολικό κλίμα που επικρατεί, τη διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας, την αυτονομία που παρέχεται στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς μέσω της δυνατότητας λήψης αποφάσεων πάνω στο έργο τους και τέλος, τη προτεραιότητα και τις προσπάθειες που παρέχονται για την εκπαίδευση μέσω εξεύρεσης των απαραίτητων οικονομικών πόρων κοκ. Ως ένα βαθμό όλα τα παραπάνω μπορούν να επηρεάσουν την εκπαιδευτική διαδικασία γιατί δρουν συμπληρωματικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εκπαιδευτών. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη σε περιπτώσεις αξιολόγησης της απόδοσής τους.

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι και η απόδοση των εκπαιδευτών όπως και αυτή του προγράμματος συνολικά, υπόκειται σε περιορισμούς από άλλους παράγοντες που δρουν παράλληλα και μπορούν να επιφέρουν αλλοιώσεις στη διαδικασία της αξιολόγησης.

Ο Aleamoni (1985) υποστηρίζει ότι πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί όταν πρόκειται να ερμηνεύσουμε βαθμολογίες σπουδαστών προς τους εκπαιδευτές τους. Παρά τα συχνά σφάλματα μεροληψίας που ενέχουν οι αξιολογήσεις των σπουδαστών (τείνουν προς περισσότερο θετικές απαντήσεις), αποτελούν ένα από τα βασικά συστατικά της αξιολόγησης του εκπαιδευτή μια και είναι οι άμεσοι αποδέκτες (Scriven, 1985). Κάποιες σχετικές έρευνες, δείχνουν ότι οι εκπαιδευτές μπορούν να βελτιώσουν τα σκορ τους, όταν

τους παρέχεται η κατάλληλη ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων. Επίσης, τα αποτελέσματα μπορούν να τους προτείνουν σημεία που μπορούν να βελτιώσουν στην διδασκαλία τους ή να χρησιμεύσουν ως πειστήρια της απόδοσής τους σε μια ενδεχόμενη αξιολόγηση από τον εκπαιδευτικό οργανισμό. Έτσι, οι γνώμες των σπουδαστών αποτελούν ένα μέσο επικοινωνίας με τον εκπαιδευτή και προάγουν την μαθησιακή διαδικασία. Θα πρέπει λοιπόν, να χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια προσεκτικά κατασκευασμένα για να έχουν την απαραίτητη αξιοπιστία και εγκυρότητα στις μετρήσεις.

Με βάση το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται στο Κ.Ε.Κ., για την αξιολόγηση των εκπαιδευτών ζητήθηκε από τους εκπαιδευόμενους η βαθμολόγησή τους πάνω σε μία κλίμακα από το 1 έως το 10 και σε διαστάσεις όπως η μεταδοτικότητα, η εμπειρία, η επικοινωνία, η γνώση του αντικειμένου που ανέπτυξαν, η οργάνωση και η μεθοδικότητα. Τα γραφικά αποτελέσματα της αξιολόγησης αυτής αναπαρίστανται γραφικά στις σελίδες του παραρτήματος. Αυτό που παρατηρείται έντονα, είναι οι πολύ θετικές αξιολογήσεις των σπουδαστών, για την πλειοψηφία σχεδόν των εκπαιδευτών. Έχοντας υπόψη μας το ενδεχόμενο, ενός θετικά μεροληπτικού σφάλματος των αποτελεσμάτων αυτών, θα ήταν καλό για την διευκόλυνση του ίδιου του Κ.Ε.Κ., να ορίζονται κάποια κριτήρια που να προσδίδουν νόημα στις αξιολογήσεις αυτές. Τα κριτήρια αυτά βέβαια θα πρέπει να καθορίζονται με προσοχή και πάντα σύμφωνα με τις ανάγκες που θέτει το ίδρυμα. Αν θέσουμε για παράδειγμα, το 8 ως τον απαραίτητο μέσο όρο, για να διασφαλίσουμε ένα υψηλό επίπεδο απόδοσης, τότε μπορούμε να πούμε ότι οι εκπαιδευτές του Κ.Ε.Κ. επιτυγχάνουν άριστες επιδόσεις. Οι συστάσεις για μεγαλύτερη προσπάθεια σε κάποιους τομείς μπορούν να απευθυνθούν σε όσους τυχόν, έχουν ιδιαίτερα χαμηλά σκορς.

Ένα άλλο απλό παράδειγμα μετατροπής του υπάρχοντος συστήματος βαθμολόγησης, είναι να ομαδοποιήσουμε κάποια διαστήματα στα οποία θα προσδίδουμε κάποιο αξιολογικό φορτίο. Ο τρόπος που θα γίνει αυτό θα εξαρτηθεί από το πως και πόσους βαθμούς χαρακτηρισμών επιθυμούμε να συμπεριλάβουμε στο σύστημά μας. Μας αρκεί η κλίμακα «άριστος», (ελάχιστο ή καθόλου περιθώρια βελτίωσης στην εκπαιδευτική

διαδικασία), «μέτριος» (κάποια επίπεδα βελτίωσης χρειάζονται), «απαράδεκτος» (χρειάζονται απαραίτητες βελτιώσεις); Αν θέλουμε να αποφύγουμε να παίρνουμε απαντήσεις στο μέσον της κλίμακας, μπορούμε να αναπροσαρμόσουμε την κλίμακά μας με μια διατακτική κλίμακα, θέτοντας τους βαθμούς ως «πολύ καλός», «άνω του μετρίου», «κάτω του μετρίου», «απαράδεκτος». Έτσι θα παροτρύνουμε τα άτομα να μας δώσουν είτε θετικές είτε αρνητικές εκτιμήσεις.

B. 2. 2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

B. 2. 2. 1. ΠΡΩΤΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- **Θεματικές ενότητες:** Στην πρώτη φάση της Κατάρτισης, όπως ήταν αναμενόμενο, λόγω της διδασκαλίας θεματικών ενοτήτων σχετικών με επιχειρήσεις και οικονομικά, αξιολογούνται από το 80% των καταρτιζομένων ως άγνωστα και απαραίτητα να διδαχθούν. Το επίπεδο των εισηγήσεων αυτών ανταποκρίθηκε ικανοποιητικά στις ανάγκες του 67% των καταρτιζομένων και απόλυτα στο υπόλοιπο 33%. Ασφαλώς και πρόκειται για θετική αξιολόγηση λόγω και της δυσκολίας των γνωστικών αντικειμένων.
- **Συνοδευτικό έντυπο υλικό:** Το συνοδευτικό έντυπο υλικό που συνόδεψε τα μαθήματα που διδάχθηκαν αξιολογήθηκε πάρα πολύ θετικά ως ταιριαστά με την διδασκόμενη ύλη όσο και στο χρόνο παράδοσης. Οι καταρτιζόμενοι στο σύνολό τους σχεδόν (80%) έκριναν ότι οι σημειώσεις ανταποκρίθηκαν σε μεγάλο βαθμό στις ανάγκες της ενέργειας ενώ και το υπόλοιπο 20% έκρινε ότι ανταποκρίθηκαν αρκετά. Επιπλέον, μοιράστηκαν πάντα στην ώρα τους όπως εκτιμούν οι 13 στους 15 καταρτιζόμενους (87%).
- **Υποδομές:** Το 67% των καταρτιζομένων αξιολόγησε τις εγκαταστάσεις και το χώρο υλοποίησης στη φάση αυτή ότι ανταποκρίνονταν στις ανάγκες της ενέργειας σε μεγάλο βαθμό ενώ ευχαριστημένοι εμφανίζονται οι περισσότεροι (11 στους 15, ποσοστό 73%) από την επάρκεια των μέσων υποστήριξης και του εξοπλισμού που χρησιμοποιήθηκε.
- **Τήρηση ωραρίων:** Για άλλη μια φορά οι εκπαιδευτές εμφανίζονται περισσότερο συνεπείς στη τήρηση των ωραρίων προσέλευσης και αποχώρησης από τα μαθήματα. Για το 67% των εκπαιδευομένων, το ωράριο από την πλευρά των εκπαιδευτών τηρήθηκε

πλήρως και για το 33% τηρήθηκε αρκετά. Οι εκπαιδευόμενοι εμφανίζονται κάπως πιο χαλαροί στη τήρηση του ωραρίου τους χωρίς όμως να μην το τηρούν αν και 1 στους 15 καταδεικνύει την ασυνέπεια των εκπαιδευομένων (ποσοστά 47% πλήρως, 47% αρκετά και 7% καθόλου).

- *Εκπλήρωση προσδοκιών:* Ο βαθμός εκπλήρωσης των προσδοκιών των συμμετεχόντων παραμένει υψηλός για το 60% (9 στα 15 άτομα) που είναι και από τα υψηλότερα ποσοστά για το ερώτημα αυτό σε όλες τις μετρήσεις.

- *Συμμετοχή στο πρόγραμμα και επαγγελματική ένταξη:* Παρατηρείται μία μείωση στις υψηλές τιμές για το πώς κρίνουν οι καταρτιζόμενοι την επαγγελματική τους ένταξη βάση της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα αυτό. Μόνο 2 στα 15 άτομα (13%, από 40% στο τέλος της προκατάρτισης) απάντησαν ότι η συμμετοχή τους θα επηρεάσει την ένταξή τους σημαντικά. Οι περισσότεροι εκτιμούν ότι η ένταξή τους θα επηρεαστεί αρκετά (73%) ενώ άλλο ένα ποσοστό 13% εμφανίζεται περισσότερο μετριοπαθές, μια και κρίνει ότι θα επηρεαστεί μέτρια.

- *Ικανοποίηση από την οργάνωση:* Στα ίδια περίπου επίπεδα με τις προηγούμενες μετρήσεις, κυμαίνεται η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την οργάνωση του προγράμματος. Απόλυτα ικανοποιημένοι εμφανίζονται οι 9 στους 15 (60%) και αρκετά ικανοποιημένοι οι υπόλοιποι 6 (40%).

- *Συνάφεια ερωτημάτων 3ης μέτρησης:* ενδιαφέρον παρουσιάζουν τρεις σημαντικές συσχετίσεις που έχουν να κάνουν με το βαθμό ικανοποίησης από την οργάνωση του προγράμματος. Ειδικότερα, όπως βλέπουμε και στον αντίστοιχο πίνακα (σελ. 110), τα άτομα φαίνεται να αντλούν περισσότερη ικανοποίηση όταν βρίσκουν πως το συνοδευτικό έντυπο υλικό του προγράμματος καλύπτει τα μαθήματα ($r = .612$, $\text{sig} = .015$, $p < 0.05$), όταν βρίσκουν επάρκεια στους χώρους και στα εργαστήρια με τα computers (ας υπενθυμίσουμε ότι οι απαντήσεις συλλέχθηκαν μετά το πρώτο εκπαιδευτικό μέρος της Κατάρτισης, που στα μαθήματα περιλαμβάνονταν οικονομικά και διδασκαλία με υπολογιστές) και τηρείται το ωράριο προσέλευσης από τους καθηγητές ($r = .577$, $\text{sig} = .024$, $p < 0.05$ και για τις δύο μεταβλητές). Επίσης, οι καταρτιζόμενοι εκφράζουν περισσότερη αισιοδοξία για την επαγγελματική τους ένταξη όσο περισσότερο κρίνουν

ότι εκπληρώνονται οι αρχικές τους προσδοκίες ($r = .527$, $\text{sig} = .044$, $p < 0.05$). Λόγω της φύσης των μαθημάτων, εκδηλώνεται και η υψηλή συσχέτιση των εγκαταστάσεων όπου γίνονται τα μαθήματα και των βιβλίων που τα συνοδεύουν ($r = .707$, $\text{sig} = .003$, $p < 0.01$).

B. 2. 2. 2. ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- **Θεματικές ενότητες:** Στην δεύτερη φάση της Κατάρτισης, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αφορούσε την εκμάθηση των εφαρμογών Excel 97 (λογιστικά φύλλα), Access 97 (βάσεις δεδομένων) και χρήση του Internet. Η ολότητα των καταρτιζομένων αποδέχεται τη διδασκαλία των παραπάνω εφαρμογών (80% απάντησαν ότι η διδακτέα ύλη είναι άγνωστη και απαραίτητη να διδαχτεί και το 20% ότι είναι γνωστή πλην όμως απαραίτητη). Το επίπεδο των εισηγήσεων αυτών ανταποκρίθηκε απόλυτα σε περισσότερα άτομα από την προηγούμενη μέτρηση (και συγκεκριμένα στο 53% των καταρτιζομένων, από 33% της προηγούμενης μέτρησης) και ικανοποιητικά στο 47%.
- **Συνοδευτικό έντυπο υλικό:** Το έντυπο υλικό που συνόδευσε τις διδακτέες εφαρμογές του MS Office αξιολογήθηκε το ίδιο θετικά με αυτό της πρώτης ενδιάμεσης αξιολόγησης. Έτσι, το 80% των καταρτιζομένων εκτίμησαν ότι οι σημειώσεις ανταποκρίθηκαν σε μεγάλο βαθμό στις ανάγκες των εργαστηρίων ενώ και το υπόλοιπο 20% έκρινε ότι ανταποκρίθηκαν αρκετά. Η αξιολόγηση αυτή μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τα συγγράμματα που επιλέχθηκαν προς διανομή, κάλυψαν πολύ καλά τις ανάγκες των μαθημάτων. Άψογα λειτούργησε και η διανομή του έντυπου υλικού μια και το 93% μας λέει ότι δίνονταν πάντα έγκαιρα.
- **Υποδομές:** Στη μέτρηση αυτή αξιολογούνται τα εργαστήρια των Η/Υ όπου έγινε η ανάπτυξη των εφαρμογών. Έτσι λοιπόν, τα εργαστήρια για τη φάση αυτή της Κατάρτισης αξιολογούνται θετικότατα, μια και το 80% των ατόμων εκτιμά ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες της διδασκαλίας σε μεγάλο βαθμό. Το 60% των καταρτιζομένων αξιολόγησε τα μέσα υποστήριξης και τον εξοπλισμό (προφανώς εννοούνται τα PCs που διατίθενται προς χρήση) ως πολύ επαρκή ενώ το 40% ως αρκετά επαρκή.

- *Τήρηση ωραρίων:* Τα ωράρια προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων κυμάνθηκαν στα ίδια περίπου επίπεδα με αυτά της προηγούμενης μέτρησης. Και στη φάση αυτή οι εκπαιδευτές εμφανίζονται περισσότερο συνεπείς (για το 67% των εκπαιδευομένων). Οι εκπαιδευόμενοι εμφανίζονται πιο χαλαροί στη τήρηση του ωραρίου τους (6 στους 15 μας λένε ότι τηρήθηκε πλήρως, 8 στους 15 ότι τηρήθηκε αρκετά και 1 στους 15 ότι δεν τηρήθηκε).
- *Εκπλήρωση προσδοκιών:* Ο βαθμός εκπλήρωσης των προσδοκιών των καταρτιζομένων παραμένει σταθερός με την προηγούμενη μέτρηση (για το 60% δηλ. 9 στα 15 άτομα, έχουν εκπληρωθεί πολύ οι προσδοκίες του).
- *Συμμετοχή στο πρόγραμμα και επαγγελματική ένταξη:* Περισσότερο αισιόδοξοι εμφανίζονται οι καταρτιζόμενοι από την προηγούμενη μέτρηση, στην ερώτηση για την επαγγελματική τους ένταξη. Ο ένας στους τρεις (33%) πιστεύει ότι η συμμετοχή του στο πρόγραμμα θα επηρεάσει πολύ την είσοδό του στην αγορά εργασίας, οι οκτώ στους 15 (53%) θεωρούν αρκετά αποφασιστική τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Λιγότερο αισιόδοξα εμφανίζονται δύο άτομα στα 15 μια και κρίνουν ότι η ένταξή τους στο επάγγελμα θα επηρεαστεί μέτρια (7%) και καθόλου (7%).
- *Ικανοποίηση από την οργάνωση:* Το 53% των ερωτηθέντων εμφανίζεται αρκετά ικανοποιημένο από την οργάνωση του προγράμματος ενώ το υπόλοιπο 47% (7 στους 15) είναι πλήρως ικανοποιημένοι. Τα ποσοστά αυτά αφήνουν χώρο για περαιτέρω βελτιώσεις στην οργάνωση των ενεργειών.
- *Συνάφεια ερωτημάτων 4ης μέτρησης:* η προτελευταία μέτρηση έπεται του δεύτερου διδακτικού μέρους της Κατάρτισης (που αφορά την ανάπτυξη των εφαρμογών MS Office). Για την εκπλήρωση των προσδοκιών των καταρτιζομένων συμβάλλουν σημαντικά οι εγκαταστάσεις (όπου γίνεται η διδασκαλία με τα PCs) και πόσο καλά παρουσιάζουν τις εφαρμογές στον υπολογιστή, οι εκπαιδευτές ($r = .612$, $\text{sig} = .015$, $p < 0.05$ και $r = .600$, $\text{sig} = .018$, $p < 0.05$ αντιστοίχως). Εμφανίζονται δε, περισσότερο αισιόδοξοι για την επαγγελματική τους ένταξη όσο περισσότερο υψηλό εκτιμούν το επίπεδο των εισηγήσεων στο Office ($r = .653$, $\text{sig} = .010$, $p < 0.01$), όσο περισσότερο πιστεύουν ότι τηρούν οι ίδιοι τα ωράριά τους στα μαθήματα ($r = .644$, $\text{sig} = .010$, $p < 0.10$).

και όσο περισσότερο ικανοποιούνται από την οργάνωση της ενέργειας ($r = .675$, $\text{sig} = .006$, $p < 0.01$). Ο πίνακας με τις συσχετίσεις, λοιπόν, μας δείχνει ότι στην μέτρηση αυτή, που αφορά την εκμάθηση των Excel, Access και Internet, οι καταρτιζόμενοι περιμένουν πολλά από τις εισηγήσεις στα εργαστήρια (υψηλές προσδοκίες), οι οποίες ενισχύουν την αυτοπεποίθησή τους για την επαγγελματική τους ένταξη αλλά και αυξάνουν το αίσθημα της ικανοποίησής τους.

B. 2. 2. 3. ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η τελική αξιολόγηση της φάσης της Κατάρτισης και συνολικά ολόκληρου του προγράμματος πραγματοποιήθηκε μετά την ολοκλήρωση και της πρακτικής άσκησης των καταρτιζομένων στην συνεργαζόμενη επιχείρηση. Η τελευταία αυτή μέτρηση έχει έναν ιδιαίτερο αξιολογικό χαρακτήρα μια και οι καταρτιζόμενοι έχουν πια ολοκληρώσει την κατάρτισή τους και αξιολογούν το πρόγραμμα στην ολότητά του καθόλη τη διάρκεια της υλοποίησης.

- **Θεματικές ενότητες:** Το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών αξιολογείται ως πολύ καλό από 10 σε σύνολο 14 ατόμων (71%) που απάντησαν ($N=14$) και ως αρκετά καλό από το υπόλοιπο 29%. Το επίπεδο των εισηγήσεων ανταποκρίθηκε πολύ καλά στις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων. Το 64% κρίνει ότι καλύφθηκε σε απόλυτο βαθμό ενώ και το υπόλοιπο 36% καλύφθηκε σε ικανοποιητικό βαθμό.
- **Συνοδευτικό έντυπο υλικό:** Σε υψηλά επίπεδα αξιολογείται το έντυπο υλικό και οι σημειώσεις που προορίζονταν για τη φάση αυτή του προγράμματος. Οι καταρτιζόμενοι κρίνουν ότι το υλικό κάλυψε πολύ (79%) και αρκετά (21%) τα γνωστικά αντικείμενα που αναπτύχθηκαν. Επιπλέον, δεν υπήρχαν χρονικές καθυστερήσεις και η διανομή γινόταν πάντα εγκαίρως (σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων, ποσοστό 86%).
- **Υποδομές:** Τα μέσα και ο εξοπλισμός που χρησιμοποιήθηκε στη φάση αυτή ικανοποίησαν αρκετά τους καταρτιζόμενους μια και ήταν πολύ (50%) και αρκετά (50%) επαρκή. Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος υλοποίησης του προγράμματος αποδείχθηκαν άκρως ικανοποιητικά μια και το 71% πιστεύει ότι ανταποκρίνονται σε μεγάλο βαθμό

στις ανάγκες του προγράμματος. Αυτό το ποσοστό, προφανώς αξιολογεί μια πτυχή της πρακτικής άσκησης, μια και η τελευταία μέτρηση έγινε μετά το πέρας της πρακτικής στην επιχείρηση.

- *Τήρηση ωραρίων:* Το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων τηρήθηκε γενικά από όλους.
- *Εκπλήρωση προσδοκιών:* Ικανοποιημένο εμφανίζεται το σύνολο των καταρτιζομένων σχετικά με τη λειτουργία του προγράμματος. Για 8 από 14 άτομα (ποσοστό 57%) εκπληρώθηκαν κατά πολύ οι προσδοκίες τους ενώ και για το άλλο 43% εκπληρώθηκαν αρκετά. Το πρόγραμμα δεν άφησε αρνητικές εντυπώσεις και ανταποκρίθηκε στην αναπαράσταση των καταρτιζομένων.
- *Συμμετοχή στο πρόγραμμα και επαγγελματική ένταξη:* Ο δείκτης αυτός είναι σημαντικός γιατί φανερώνει τη στάση των καταρτιζομένων απέναντι στο πρόγραμμα και στην επαγγελματική τους ένταξη. Οι τρεις στους 14 (ποσοστό 21%) πιστεύουν ότι η συμμετοχή τους έχει καθοριστική σημασία για την είσοδό τους στο επάγγελμα και είναι προφανώς οι πιο αισιόδοξοι για μετά το τέλος του προγράμματος. Το 43% πιστεύει ότι η ένταξή τους θα επηρεαστεί αρκετά και το υπόλοιπο 36% πιστεύει ότι η ένταξή τους θα επηρεαστεί μέτρια.
- *Ικανοποίηση από την οργάνωση:* Θετικές εντυπώσεις αφήνει η οργάνωση του προγράμματος. Οι καταρτιζόμενοι δηλώνουν την απόλυτη ικανοποίησή τους σε ποσοστό 43%. Το υπόλοιπο 57% ικανοποιήθηκε αρκετά αλλά σίγουρα υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης.
- *Συνάφεια ερωτημάτων 5ης μέτρησης:* Μια αρνητική συσχέτιση εμφανίζεται για πρώτη φορά: οι εκπαιδευόμενοι μένουν δυσαρεστημένοι όσο δεν τηρείται το ωρολόγιο πρόγραμμα από τους καθηγητές και δεν καλύπτονται οι ανάγκες τους για μάθηση, πόσο μάλλον που ένα κομμάτι της αξιολόγησης αυτής αφορά και την πρακτική στην επιχείρηση. Άλλες σημαντικές συσχετίσεις έχουμε μεταξύ της εκπλήρωσης των προσδοκιών από την ολοκλήρωση του προγράμματος, με την στάση απέναντι στην επαγγελματική τους ένταξη, τα μέσα και τον εξοπλισμό που είχαν στη διάθεσή τους και την ικανοποίηση από το πως οργανώθηκε το πρόγραμμα. Βασίζόμενοι στη

διακύμανση των μέσων τιμών της εκπλήρωσης των προσδοκιών τους (βλ. πίνακα σελ. 91), στην τελική μέτρηση της αξιολόγησης, που τοποθετείται χρονικά μετά το τέλος της πρακτικής άσκησης, έχουμε την υψηλότερη εκπλήρωση των προσδοκιών για το ίδιο το πρόγραμμα, παρότι ο ενθουσιασμός για το πως θα μπουν στο επάγγελμα είναι συγκρατημένος. Και τα δύο αυτά χαρακτηριστικά, είναι και αυτά που δημιουργούν πια και το αίσθημα της ικανοποίησης.

B. 3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Τα γενικά συμπεράσματα για την υλοποίηση του προγράμματος, είναι πολύ θετικά. Το πρόγραμμα φαίνεται να δούλεψε πολύ καλά για τη πλειοψηφία των συμμετεχόντων μια και το σύνολο των αξιολογήσεων ευνοεί τις επιμέρους όψεις της υλοποίησής του. Αξίζει να σταθούμε λίγο στα πινακάκια που απεικονίζουν τη διακύμανση των μέσων τιμών για τρία από τα σημαντικότερα ερωτήματα των ερωτηματολογίων, αυτό για την εκπλήρωση των προσδοκιών, για την επαγγελματική ένταξη και για την γενικότερη ικανοποίηση από την οργάνωση του προγράμματος.

Συνήθως, είναι δύσκολο να είμαστε σίγουροι ότι ένα μόνο ερώτημα μπορεί να μετρήσει μία στάση όπως είναι π.χ. ο βαθμός ικανοποίησης από την οργάνωση του προγράμματος, μια και ο όρος «οργάνωση» μπορεί να αφορά πολλές και διαφορετικές όψεις του φαινομένου (π.χ. την ενημέρωση για διαδικαστικά θέματα, την ενημέρωση για το πρόγραμμα των μαθημάτων, την εξυπηρέτηση και επικοινωνία από τη γραμματεία του Κ.Ε.Κ., τη φροντίδα για τις ιδιαίτερες ανάγκες του καθενός, την παροχή άμεσης πληροφόρησης σε προβληματισμούς του καταρτιζόμενου, την παρουσία των υπευθύνων του προγράμματος, τη συνάφεια της πρακτικής άσκησης με τη θεωρητική κατάρτιση κοκ). Όμως, θα χρησιμοποιήσουμε τη διακύμανση των μέσων όρων των απαντήσεων των ατόμων για να διερευνήσουμε κάποιες εμφανείς τάσεις.

Στο πρώτο πίνακα, βλέπουμε μια γενική θετική στάση, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Στο ερώτημα «το πρόγραμμα που παρακολουθείτε, σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας μέχρι τώρα;», τα άτομα απαντούν θετικά σε όλες τις

μετρήσεις. Άρα η καθολική εκπλήρωση των προσδοκιών των συμμετεχόντων, είναι μια επιτυχία για το πρόγραμμα και τους ανθρώπους του. Διαφαίνονται δύο τάσεις όσον αφορά το φύλο: οι άνδρες τείνουν να πιστεύουν, όσο περνάει ο καιρός και μπαίνουν σε πιο πρακτικά ζητήματα, ότι το πρόγραμμα εκπληρώνει όλο και περισσότερο τις προσδοκίες τους (ανοδική πορεία των μέσων όρων των απαντήσεων), ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τις γυναίκες, οι οποίες αρχικά δίνουν περισσότερο θετικές απαντήσεις από τους άνδρες, αλλά στο τέλος, εμφανίζουν μια ελαφριά πτώση.

Στη περίπτωση του δεύτερου ερωτήματος, σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης από την οργάνωση του προγράμματος, και πάλι οι γυναίκες απαντούν περισσότερο θετικά από τους άνδρες. Και στα δύο φύλα όμως, υπάρχει μία πτώση από την πρώτη μέτρηση που είναι και η υψηλότερη από όλες. Αυτό βέβαια είναι φυσιολογικό, μια και στην αρχή όλοι είναι ενθουσιασμένοι και τείνουν να δίνουν περισσότερο θετικές απαντήσεις. Για τις γυναίκες, η αρχική πτώση στην δεύτερη μέτρηση σταθεροποιείται στη τρίτη μέτρηση όπου και παραμένει σταθερή ως το τέλος. Για τους άνδρες, η ικανοποίηση είναι σταθερή μέχρι και την πρώτη αξιολόγηση της Κατάρτισης (3^η μέτρηση) όπου και μειώνεται ελαφρά για να αυξηθεί και πάλι στη τελευταία μέτρηση, μετά την πρακτική άσκηση.

Το τρίτο ερώτημα αφορά την στάση των συμμετεχόντων προς την διευκόλυνση της επαγγελματικής τους ένταξης, από το πρόγραμμα. Σε γενικές γραμμές, η στάση και των δύο φύλων είναι θετική αλλά με πτωτική πορεία, κυρίως για τους άνδρες. Η συνεχής πτωτική τάση ίσως να φανερώνει μία συγκρατημένη αισιοδοξία ή επιφυλακτικότητα για το αναμενόμενο αποτέλεσμα του προγράμματος. Σε συνδυασμό με τις στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις των μεταβλητών αυτών, μπορούμε να πούμε ότι μπορεί τα άτομα (ιδίως οι άνδρες), να αντιλαμβάνονται και να εισπράττουν την καλή οργάνωση του προγράμματος που εκπληρώνει κατά πολύ αυτό που είχαν στο μυαλό τους, όμως όσον αφορά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας (και ιδίως τα αποτελέσματα της 5^{ης} μέτρησης, μετά τη πρακτική άσκηση όπου ο ασκούμενος έχει πάρει μία γεύση της εργασίας στο περιβάλλον για το οποίο προορίζεται μέσω της ειδικότητας του προγράμματος) είναι λιγότερο αισιόδοξοι. Κανείς δεν ξέρει πως θα

διαμορφωνόταν η διακύμανση αυτή αν το πρόγραμμα είχε μεγαλύτερη διάρκεια ή είχε περισσότερη πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις. Αν και οι απαντήσεις των γυναικών έχουν κάποιες αυξομειώσεις και εμφανίζονται περισσότερο αισιόδοξες από τους άνδρες, ο μέσος όρος ανδρών και γυναικών τείνει να μειώνεται με τη πάροδο του χρόνου.

Πάντως, η ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου υπόκεινται σε διάφορους περιορισμούς που καλό θα ήταν να έχουμε υπόψη προτού περάσουμε σε τελικά συμπεράσματα για τη λειτουργικότητα του προγράμματος και το βαθμό επιτυχίας του. Πρώτο και κύριο, το ίδιο το ψυχομετρικό εργαλείο που χρησιμοποιούμε. Δυστυχώς, το σύνολο των καταρτιζομένων είναι αρκετά μικρό για να μπορέσουμε να ελέγξουμε την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Δεύτερον, οι συνθήκες χορήγησης και η σημασία που του δίνουν οι ερωτώμενοι. Θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή έτσι ώστε οι καταρτιζόμενοι να αντιλαμβάνονται πως είναι προς συμφέρον τους να απαντήσουν όσο πιο ειλικρινά και σοβαρά γίνεται. Τρίτον, τα αποτελέσματα των απαντήσεων, μπορεί να οφείλονται σε πολλούς παρεμβαλλόμενους παράγοντες (ζέστη, βαρεμάρα, διάθεση της στιγμής, προβλήματα στο σπίτι ή υγείας) που υπεισέρχονται και που δεν μπορούμε ως σχεδιαστές ή ως αξιολογητές να ελέγξουμε. Έτσι τα αποτελέσματα που έχουμε συγκεντρώσει θα πρέπει να ερμηνεύονται προσεκτικά και κυρίως ως τάσεις. Μην ξεχνάμε ότι το κύριο ζητούμενό μας είναι να απεικονίσουμε την κατάσταση του προγράμματος την δεδομένη χρονική στιγμή της αξιολόγησης. Συνεπώς, δεν μπορούμε να προβούμε σε γενικεύσεις για το πληθυσμό των ατόμων με ειδικές ανάγκες και το συγκεκριμένο πρόγραμμα (να πούμε για παράδειγμα, ότι οι άνδρες α.μ.ε.α, είναι λιγότερο αισιόδοξοι για την επαγγελματική τους ένταξη από ότι οι γυναίκες) αλλά εξάλλου δεν είναι αυτός ο στόχος της αξιολόγησης. Μπορούμε όμως να αποφανθούμε ότι τις χρονικές στιγμές της αξιολόγησης η πλειοψηφία των καταρτιζομένων εκτιμά σίγουρα περισσότερο θετικά το πρόγραμμα από ότι αρνητικά (απουσία αρνητικών αποτελεσμάτων).

Όσον αφορά την εγκυρότητα του προγράμματος, μπορούμε να ελέγξουμε δύο είδη της, την εγκυρότητα μεταβίβασης των αποκτηθέντων γνώσεων (εξωτερική εγκυρότητα,

Κάντας, 1998) και την ενδοοργανωσιακή εγκυρότητα (Goldstein, 1986). Η πρώτη ελέγχεται κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης ή της μετέπειτα εργασίας, μια και αφορά το πως εφαρμόζονται οι γνώσεις που οικοδομήθηκαν στις ενέργειες του προγράμματος, μέσα στον πραγματικό χώρο δουλειάς. Η δεύτερη εγκυρότητα μπορεί να ελεγχθεί από το Κ.Ε.Κ. το οποίο μπορεί να συγκρίνει την αποτελεσματικότητα του προγράμματος αυτού με τα αποτελέσματα του ίδιου προγράμματος, σε άλλη παρόμοια ομάδα συμμετεχόντων, μια και ένα πρόγραμμα μπορεί να υλοποιηθεί για διάφορες ομάδες ανθρώπων.

Για τον υπολογισμό του τελικού βαθμού επιτυχίας του προγράμματος, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη το μόνο αυστηρό κριτήριο για την επίτευξη του βασικού στόχου που είναι, φυσικά, η ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας. Και κάτι άλλο πολύ σημαντικό: οι στόχοι όχι μόνο θα πρέπει να έχουν καταγραφεί επακριβώς αλλά θα πρέπει να είναι και μετρήσιμοι. Άρα θα πρέπει να μελετήσουμε τους δείκτες απορρόφησης²⁶ στην αγορά εργασίας, των καταρτιζομένων. Η επαγγελματική ένταξη βασίζεται βεβαίως, στις συμπληρωματικές προσπάθειες του Κ.Ε.Κ. μέσω της ενέργειας Προώθηση στην Απασχόληση. Χωρίς αυτές τις δραστηριότητες, ακόμα και ένα άρτια σχεδιασμένο και υλοποιηθέν πρόγραμμα δεν θα κατάφερνε να φέρει τους αποφοίτους του στην αγορά εργασίας. Και πάλι βέβαια, θα πρέπει να είμαστε προσεκτικοί ως προς τα ποσοστά απορρόφησης (εφόσον είναι διαθέσιμα) των καταρτιζομένων. Οι καταρτισθέντες βρήκαν δουλειά πάνω στο αντικείμενό τους; Συνεισέφερε το πρόγραμμα στην εύρεση εργασίας ή έπαιξαν ρόλο άλλοι παράγοντες; Ακόμα και αν δεν έχουν βρει εργασία, μήπως αυτό είναι επιλογή των ατόμων ή πρέπει να το ερμηνεύσουμε ως αποτυχία του προγράμματος; Τα ερωτήματα είναι πολλά και πρέπει να μελετώνται με προσοχή και προσεκτική παρακολούθηση της πορείας των καταρτιζομένων (με δομημένες follow-up συνεντεύξεις) για κάποιο χρονικό διάστημα. Το τελικό συμπέρασμα για την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης, θα πρέπει να αφεθεί στους σχεδιαστές και τους υπεύθυνους του προγράμματος, μια και αυτοί (σε συνεργασία με το σύμβουλο αξιολογητή) θα κρίνουν το πως μπορούν να εκτιμήσουν

²⁶ Δεν ήταν διαθέσιμοι το διάστημα της εκπόνησης της διπλωματικής.

τα δεδομένα των αναλύσεων. Σε συνδυασμό με την απορρόφηση των καταρτιζομένων και ίσως, με τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα πολλών συναφών προγραμμάτων, να μπορούν να αξιολογήσουν και να επεκτείνουν στο έπακρο το είδος των υπηρεσιών που προσφέρουν.

Από τη πλευρά του το ΚΕΚ ως εκπαιδευτικός οργανισμός, δίνει την εντύπωση ότι έχει εναρμονιστεί πλήρως με τα κριτήρια και τα πρότυπα που έχουν τεθεί από τους κρατικούς φορείς που είναι υπεύθυνοι για την αξιολόγηση των Κέντρων Κατάρτισης και επιπλέον κατάβάλλει συνεχείς προσπάθειες ώστε να αναζητά και να βελτιστοποιεί τα συστήματα και τις διαδικασίες λειτουργίας του. Το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, η διερεύνηση των αναγκών της αγοράς, ο σχεδιασμός και λειτουργία της εκπαίδευσης, οι εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης και παρακολούθησης των πτυχών του προγράμματος που ενσωματώνονται κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού έργου (που είναι η κύρια προσφερόμενη υπηρεσία του ΚΕΚ) υποδηλώνουν την σημασία που έχει δοθεί από τη διοίκηση του κέντρου έτσι ώστε να επιτυγχάνεται μία όλο και υψηλότερη απόδοση σε όλους τους τομείς.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ

1^η ΜΕΤΡΗΣΗ:

ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 1ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

"Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκληρώσει τις προσδοκίες σας, ως τώρα;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	6,7	6,7	6,7
	ΑΡΚΕΤΑ	7	46,7	46,7	53,3
	ΠΟΛΥ	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,22	9	,667
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,67	6	,516
Total	2,40	15	,632

Crosstabs ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ Crosstabulation

			ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ			Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	1	5	3	9
		% within ΦΥΛΟ	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	100,0%	71,4%	42,9%	60,0%
		% of Total	6,7%	33,3%	20,0%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Count		2	4	6
		% within ΦΥΛΟ		33,3%	66,7%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		28,6%	57,1%	40,0%
		% of Total		13,3%	26,7%	40,0%
Total		Count	1	7	7	15
		% within ΦΥΛΟ	6,7%	46,7%	46,7%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,7%	46,7%	46,7%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 1ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ
"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα θα επηρεάσει την
επαγγελματική σας ένταξη;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΤΡΙΑ	3	20,0	20,0	20,0
	ΑΡΚΕΤΑ	7	46,7	46,7	66,7
	ΠΟΛΥ	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	3,11	9	,782
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,17	6	,753
Total	3,13	15	,743

Crosstabs ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ Crosstabulation

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ			Total
			ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	2	4	3	9
		% within ΦΥΛΟ	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	66,7%	57,1%	60,0%	60,0%
		% of Total	13,3%	26,7%	20,0%	60,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	1	3	2	6
		% within ΦΥΛΟ	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	33,3%	42,9%	40,0%	40,0%
		% of Total	6,7%	20,0%	13,3%	40,0%
Total		Count	3	7	5	15
		% within ΦΥΛΟ	20,0%	46,7%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	20,0%	46,7%	33,3%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 1ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	5	33,3	33,3	33,3
	ΑΠΟΛΥΤΑ	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,56	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,83	6	,408
Total	2,67	15	,488

Crosstabs ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ Crosstabulation

			ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΑΠΟΛΥΤΑ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	4	5	9
		% within ΦΥΛΟ	44,4%	55,6%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	80,0%	50,0%	60,0%
		% of Total	26,7%	33,3%	60,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	1	5	6
% within ΦΥΛΟ		16,7%	83,3%	100,0%	
% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		20,0%	50,0%	40,0%	
% of Total		6,7%	33,3%	40,0%	
Total	Count	5	10	15	
	% within ΦΥΛΟ	33,3%	66,7%	100,0%	
	% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	33,3%	66,7%	100,0%	

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΣΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
N	Valid	15	15	15
	Missing	0	0	0
Mean		2,40	3,13	2,67
Std. Deviation		,632	,743	,488

ΣΥΝΑΦΕΙΑ

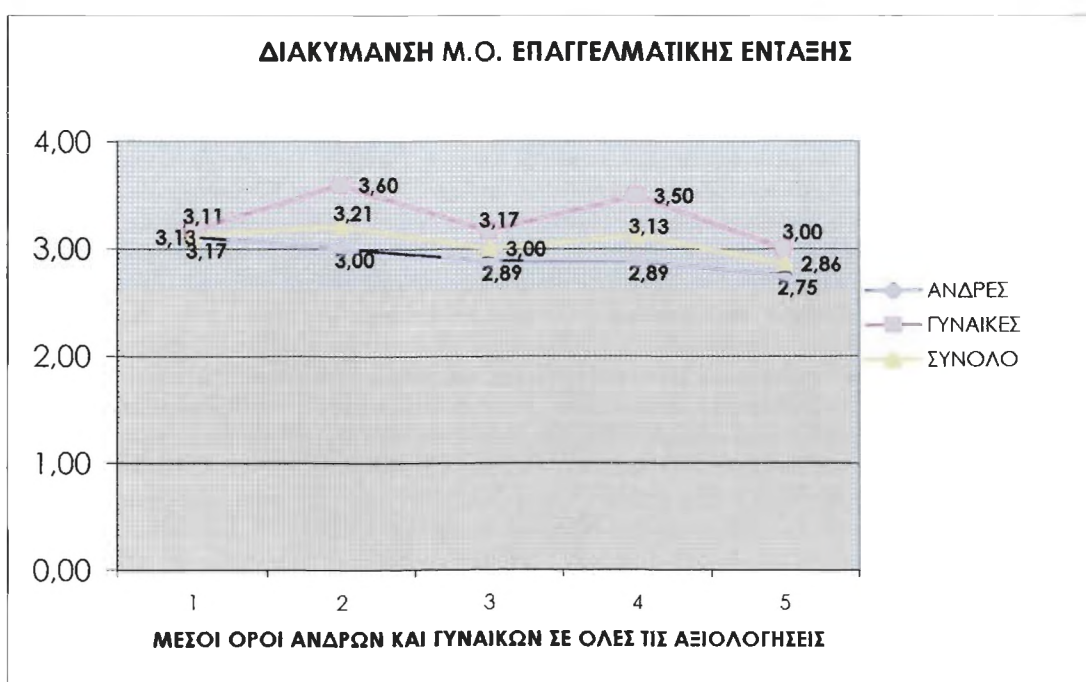
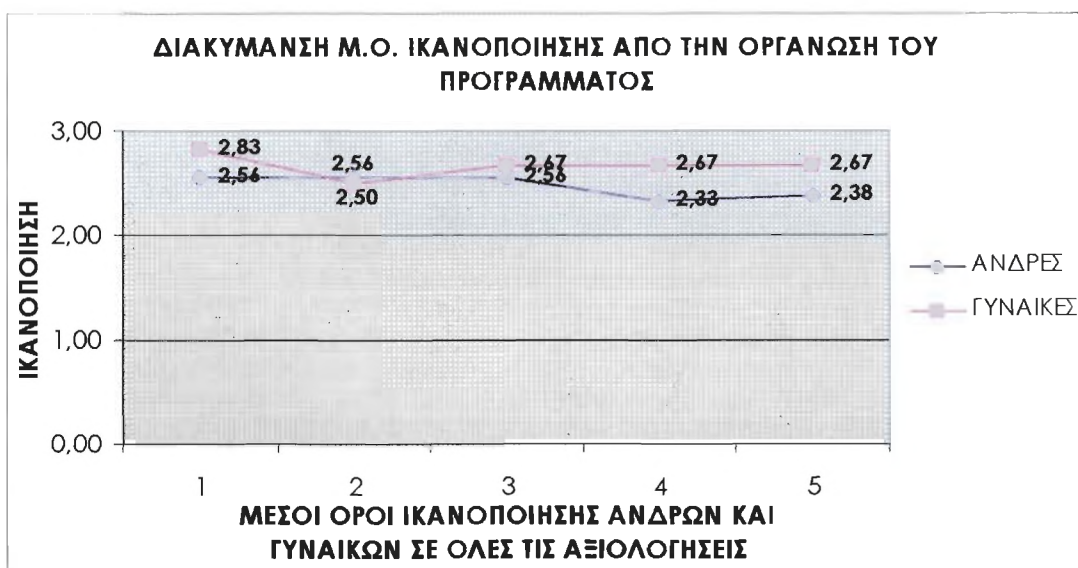
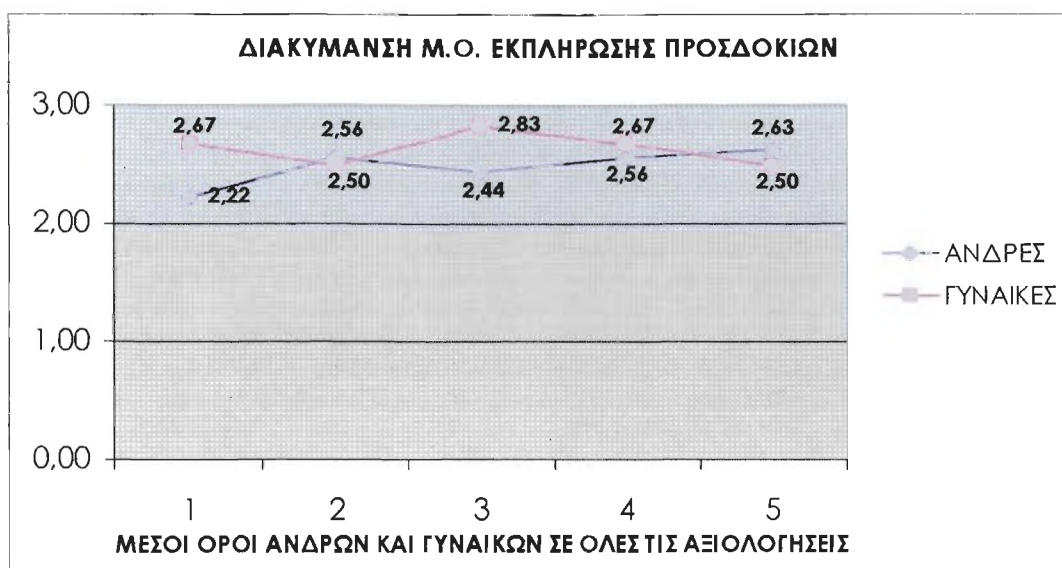
Correlations

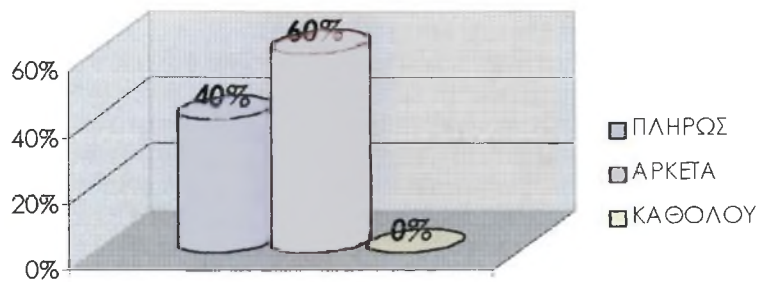
Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις 1ης μέτρησης (ενδιάμεση αξιολόγηση Προκατάρτισης)

		ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓ. ΕΝΤΑΣΗ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΝΩΝ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΤΩΝ	ΣΗΜ. ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ
ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟ- ΜΕΝΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,577* ,024 15				
ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			,667** ,007 15		
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		,557* ,031 15			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		,518* ,048 15			
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		,531* ,042 15		,722** ,002 15	
ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					,577* ,024 15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

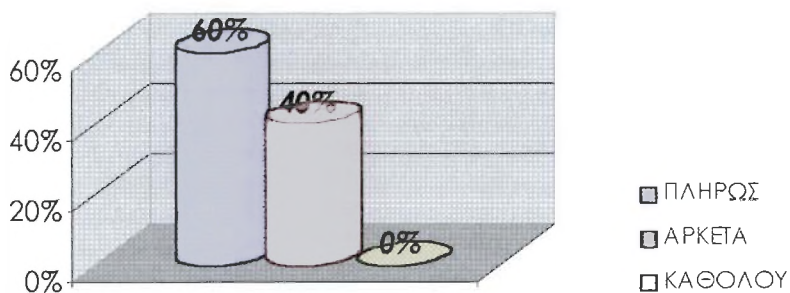
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

"Αναφέρατε σε ποιο βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευομένων τηρείται;"

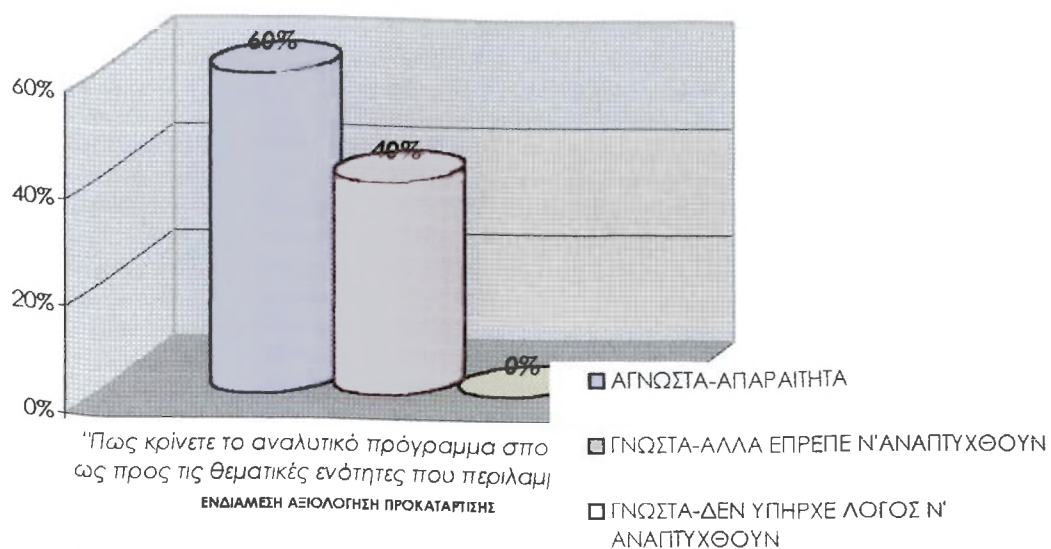
**ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

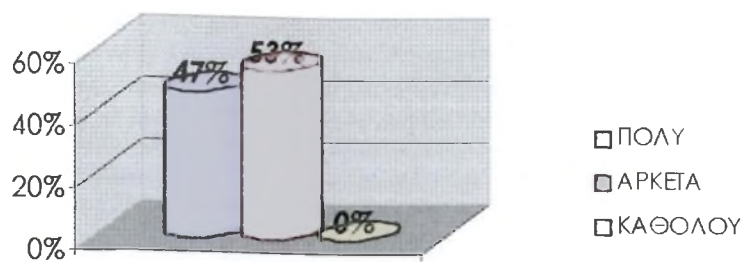
Σε ποιο βαθμό τηρείται ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών;

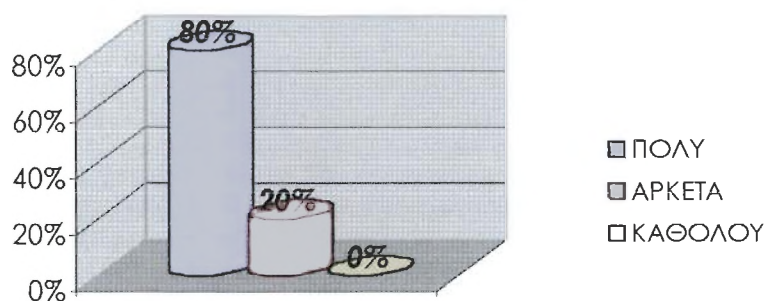
**ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ



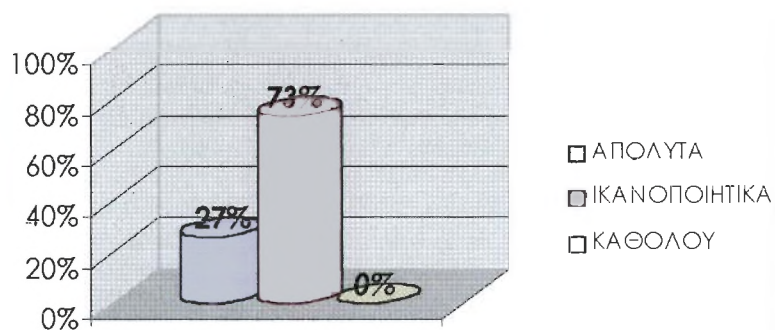
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΜΕΣΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ



ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

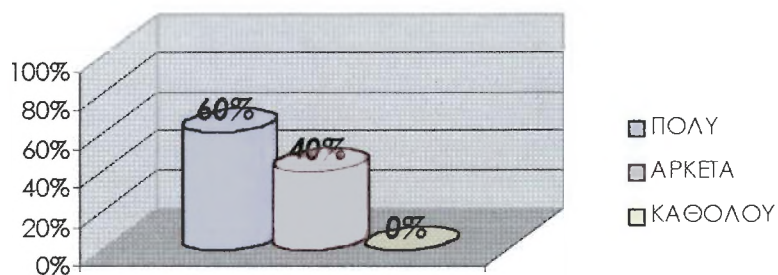
"Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα, πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

**ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΚΑΛΥΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

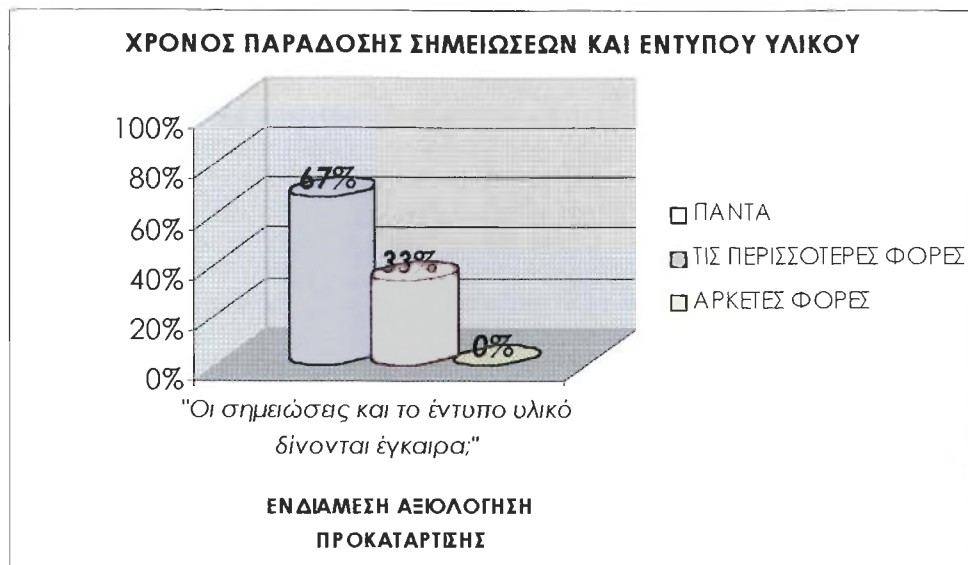
"Σε ποιό βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίνεται στις ατομικές σας ανάγκες;"

**ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

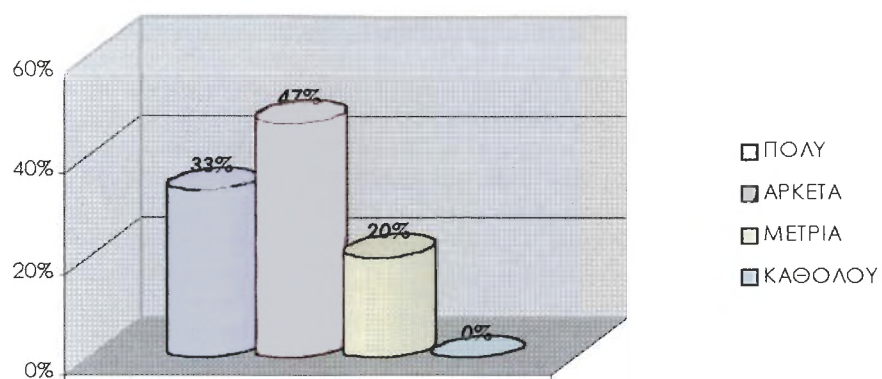
ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ

"Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

**ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**



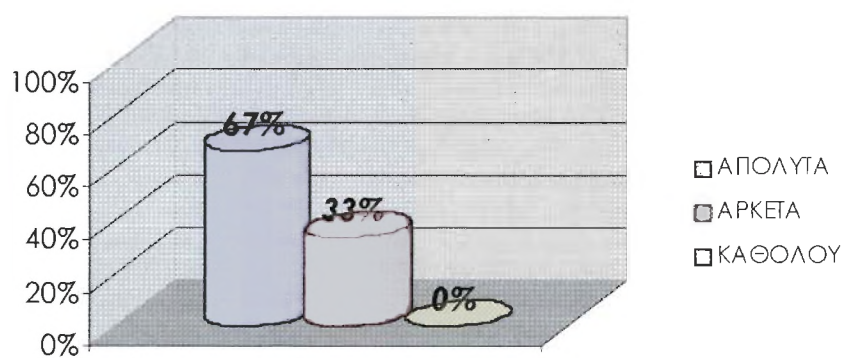
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ



"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;"

ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ



"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

2^η ΜΕΤΡΗΣΗ:

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 2ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

"Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκληρώσει τις προσδοκίες σας, ως τώρα;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	7	46,7	46,7	46,7
	ΠΟΛΥ	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS

Report

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,56	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,50	6	,548
Total	2,53	15	,516

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ Crosstabulation

			ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	4	5	9
		% within ΦΥΛΟ	44,4%	55,6%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	57,1%	62,5%	60,0%
		% of Total	26,7%	33,3%	60,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	3	3	6
		% within ΦΥΛΟ	50,0%	50,0%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	42,9%	37,5%	40,0%
		% of Total	20,0%	20,0%	40,0%
Total	Count	7	8	15	
	% within ΦΥΛΟ	46,7%	53,3%	100,0%	
	% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	46,7%	53,3%	100,0%	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 2ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΤΡΙΑ	3	20,0	21,4	21,4
	ΑΡΚΕΤΑ	5	33,3	35,7	57,1
	ΠΟΛΥ	6	40,0	42,9	100,0
	Total	14	93,3	100,0	
Missing	System	1	6,7		
Total		15	100,0		

MEANS

Report

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	3,00	9	,866
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,60	5	,548
Total	3,21	14	,802

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	14	93,3%	1	6,7%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ Crosstabulation

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ			Total
			ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	3	3	3	9
		% within ΦΥΛΟ	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	60,0%	50,0%	64,3%
		% of Total	21,4%	21,4%	21,4%	64,3%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Count		2	3	5
		% within ΦΥΛΟ		40,0%	60,0%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ		40,0%	50,0%	35,7%
		% of Total		14,3%	21,4%	35,7%
Total		Count	3	5	6	14
		% within ΦΥΛΟ	21,4%	35,7%	42,9%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	21,4%	35,7%	42,9%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 2ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
 "Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	7	46,7	46,7	46,7
	ΑΠΟΛΥΤΑ	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS

Report

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,56	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,50	6	,548
Total	2,53	15	,516

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ Crosstabulation

			ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΑΠΟΛΥΤΑ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	4	5	9
		% within ΦΥΛΟ	44,4%	55,6%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	57,1%	62,5%	60,0%
		% of Total	26,7%	33,3%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	3	3	6	
		% within ΦΥΛΟ	50,0%	50,0%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	42,9%	37,5%	40,0%
		% of Total	20,0%	20,0%	40,0%
Total	Count	7	8	15	
		% within ΦΥΛΟ	46,7%	53,3%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	46,7%	53,3%	100,0%

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΣΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
N	Valid	15	14	15
	Missing	0	1	0
Mean		2,53	3,21	2,53
Std. Deviation		,516	,802	,516

ΣΥΝΑΦΕΙΕΣ

Correlations

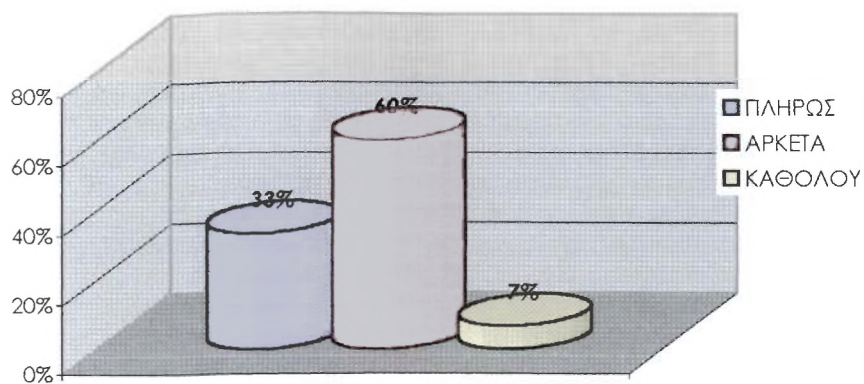
Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις 2ης μέτρησης (τελική αξιολόγηση Προκατάρτισης)

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓ. ΕΝΤΑΣΗ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ	ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ	ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ
ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ	Pearson Correlation		,614*	,668**			
	Sig. (2-tailed)		,020	,006			
	N		14	15			
ΕΚΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ	Pearson Correlation			,543*			
	Sig. (2-tailed)			,036			
	N			15			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ	Pearson Correlation		,801**				
	Sig. (2-tailed)		,001				
	N		14				
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ	Pearson Correlation	,645**					
	Sig. (2-tailed)	,009					
	N	15					
ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ	Pearson Correlation				,535*		
	Sig. (2-tailed)				,040		
	N				15		
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	Pearson Correlation				,732**	,645**	,535*
	Sig. (2-tailed)				,002	,009	,040
	N				15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

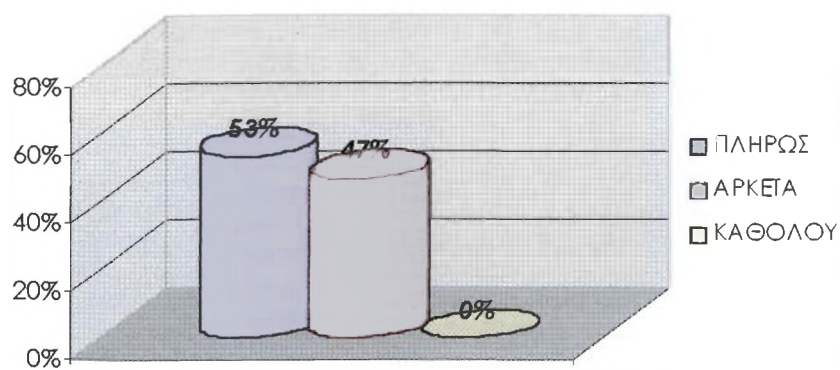
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ



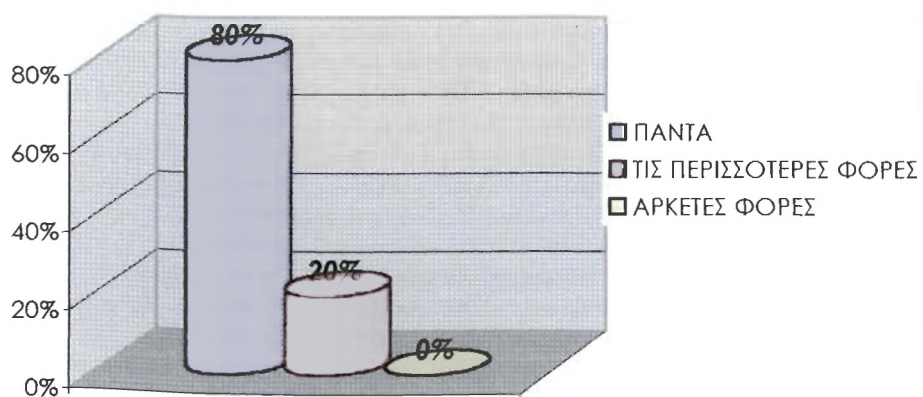
Αναφέρατε σε ποιό βαθμό τηρείται ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευομένων;

ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

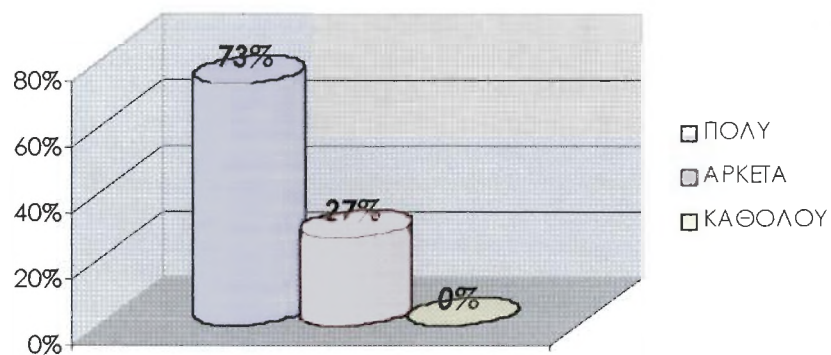


Αναφέρατε σε ποιό βαθμό τηρείται ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών;

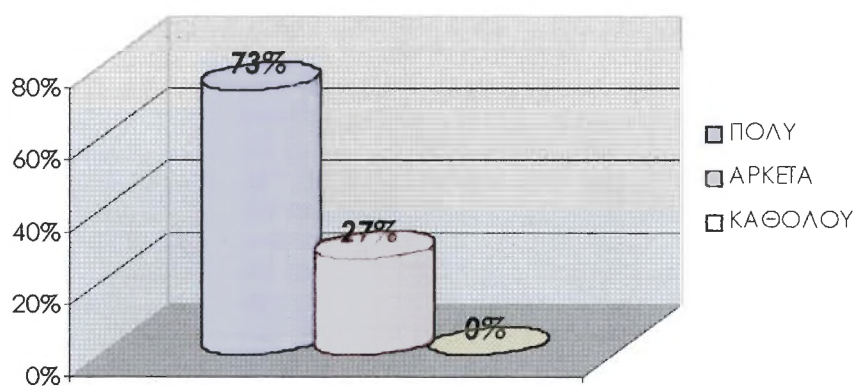
ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ



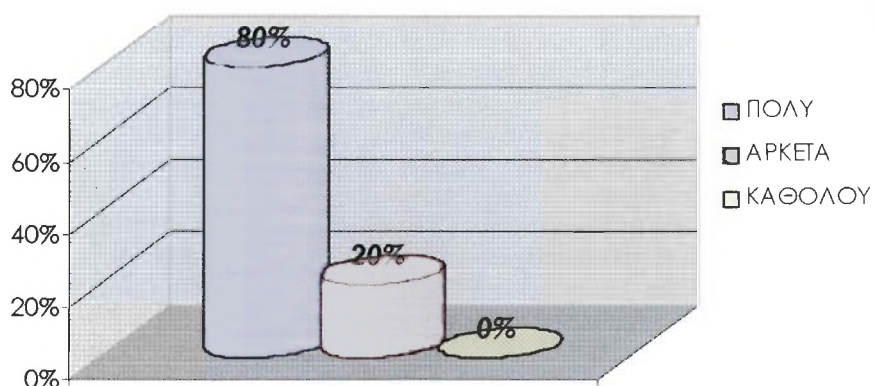
Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό δίνονται έγκαιρα;

**ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ**

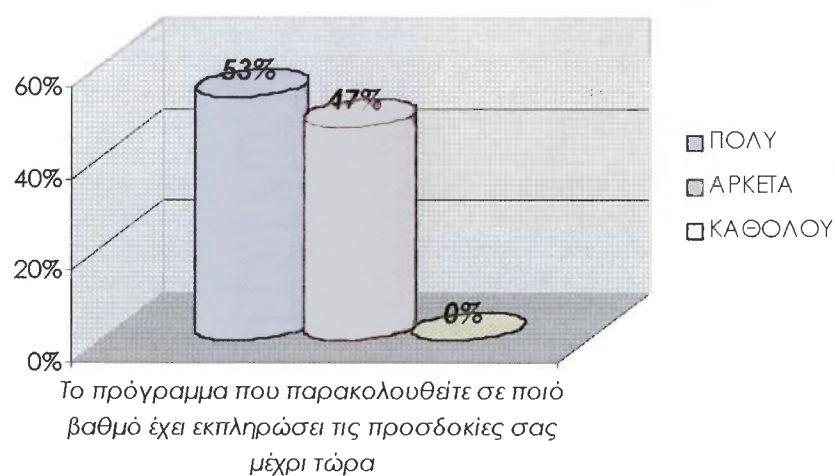
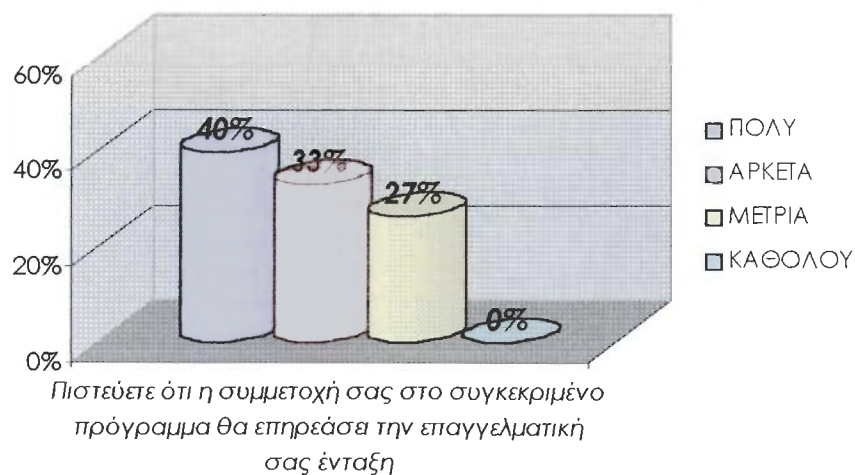
Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;

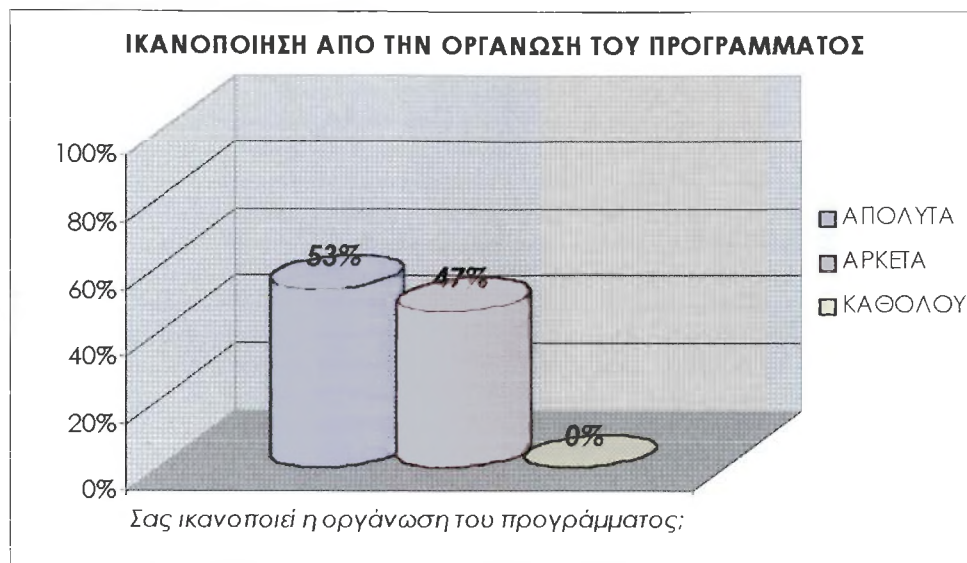
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του;

**ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΜΕΣΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ**

Τα μέσα υποστήριξης και ο εξοπλισμός του προγράμματος πιστεύετε ότι είναι επαρκή;

ΚΑΛΥΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ**ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ****ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ**



3^η ΜΕΤΡΗΣΗ:

ΠΡΩΤΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 3ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

"Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας, ως τώρα;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	6	40,0	40,0	40,0
	ΠΟΛΥ	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,44	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,83	6	,408
Total	2,60	15	,507

Crosstabs 1ης ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ Crosstabulation

			ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ ΑΝΔΡΕΣ	Count		5	4	9
	% within ΦΥΛΟ		55,6%	44,4%	100,0%
	% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		83,3%	44,4%	60,0%
	% of Total		33,3%	26,7%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count		1	5	6
	% within ΦΥΛΟ		16,7%	83,3%	100,0%
	% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		16,7%	55,6%	40,0%
	% of Total		6,7%	33,3%	40,0%
Total	Count		6	9	15
	% within ΦΥΛΟ		40,0%	60,0%	100,0%
	% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		40,0%	60,0%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 3ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ
"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα θα επηρεάσει την
επαγγελματική σας ένταξη;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΤΡΙΑ	2	13,3	13,3	13,3
	ΑΡΚΕΤΑ	11	73,3	73,3	86,7
	ΠΟΛΥ	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,89	9	,601
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,17	6	,408
Total	3,00	15	,535

Crosstabs 1ης ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ Crosstabulation

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ			Total
			ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	2	6	1	9
		% within ΦΥΛΟ	22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	54,5%	50,0%	60,0%
		% of Total	13,3%	40,0%	6,7%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count		5	1	6
		% within ΦΥΛΟ		83,3%	16,7%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ		45,5%	50,0%	40,0%
		% of Total		33,3%	6,7%	40,0%
Total	Total	Count	2	11	2	15
		% within ΦΥΛΟ	13,3%	73,3%	13,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	13,3%	73,3%	13,3%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 3ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	6	40,0	40,0	40,0
	ΑΠΟΛΥΤΑ	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,56	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,67	6	,516
Total	2,60	15	,507

Crosstabs 1ης ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ Crosstabulation

			ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΑΠΟΛΥΤΑ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	4	5	9
		% within ΦΥΛΟ	44,4%	55,6%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	66,7%	55,6%	60,0%
		% of Total	26,7%	33,3%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Count	2	4	6
		% within ΦΥΛΟ	33,3%	66,7%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	33,3%	44,4%	40,0%
		% of Total	13,3%	26,7%	40,0%
Total		Count	6	9	15
		% within ΦΥΛΟ	40,0%	60,0%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	40,0%	60,0%	100,0%

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
N	Valid	15	15	15
	Missing	0	0	0
Mean		2,60	3,00	2,60
Std. Deviation		,507	,535	,507

ΣΥΝΑΦΕΙΑ

Correlations

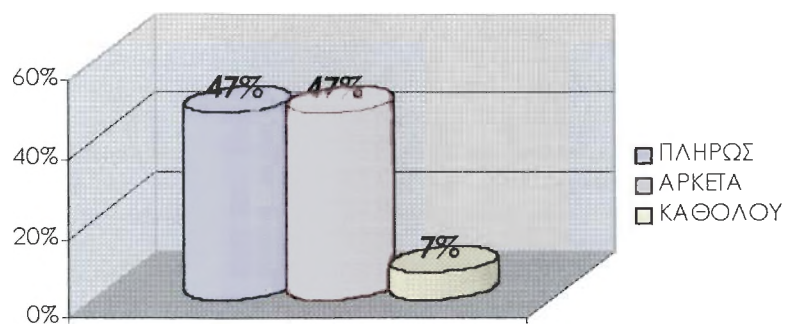
Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις 3ης μέτρησης (πρώτη ενδιάμεση αξιολόγηση Κατάρτισης)

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΝΩΝ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΤΩΝ	ΕΓΚΑΤ/ΣΕΙΣ. ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ	ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	Pearson Correlation	,527*				
	Sig. (2-tailed)	,044				
	N	15				
ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	Pearson Correlation		,642**	,533*		
	Sig. (2-tailed)		,010	,041		
	N		15	15		
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ	Pearson Correlation				,707**	
	Sig. (2-tailed)				,003	
	N				15	
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	Pearson Correlation			,577*	,577*	,612*
	Sig. (2-tailed)			,024	,024	,015
	N			15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

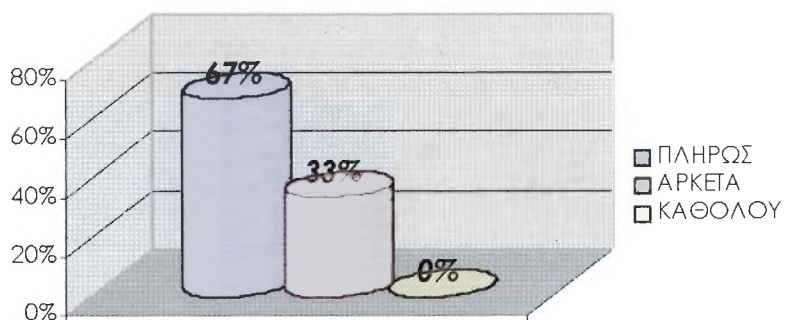
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ



"Αναφέρατε σε ποιό βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευομένων τηρείται,"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

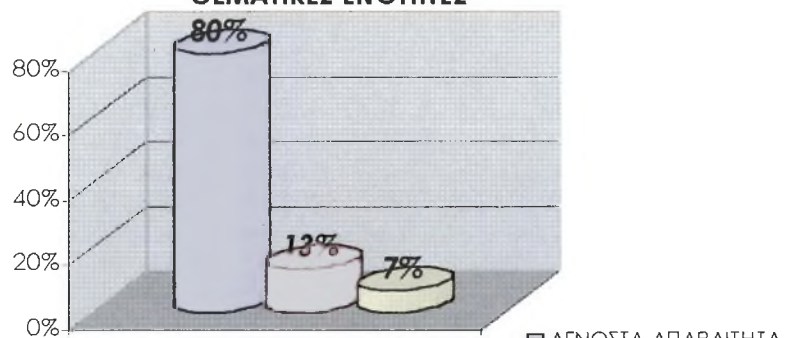
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



"Αναφέρατε σε ποιό βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών στο πρόγραμμα, τηρείται,"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ

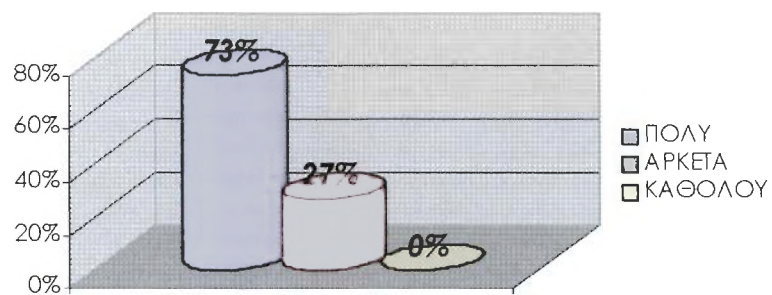


"Πως κρίνετε το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς τις θεματικές ενότητες που περιλαμβάνει;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- ☐ ΑΓΝΩΣΤΑ-ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ
- ☐ ΓΝΩΣΤΑ-ΑΛΛΑ ΕΠΡΕΠΕ Ν' ΑΝΑΠΤΥΧΘΟΥΝ
- ☐ ΓΝΩΣΤΑ-ΔΕΝ ΥΠΗΡΧΕ ΛΟΓΟΣ Ν' ΑΝΑΠΤΥΧΘΟΥΝ

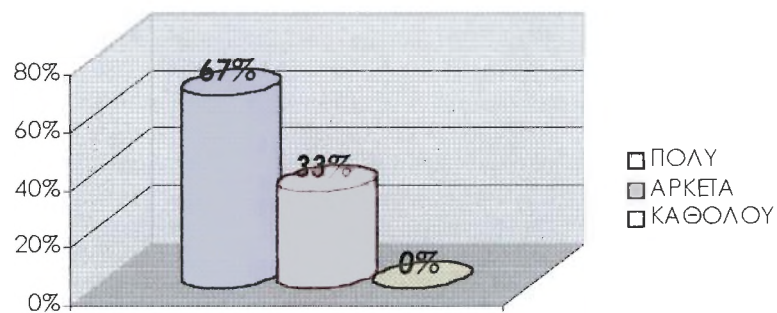
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΜΕΣΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ



"Τα μέσα υποστήριξης του προγράμματος και ο εξοπλισμός πιστεύετε ότι είναι επαρκή;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

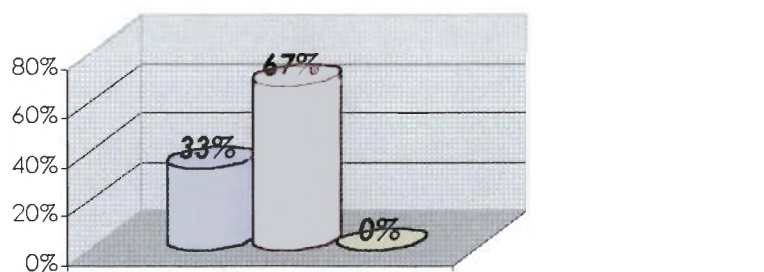
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ



"Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα, πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

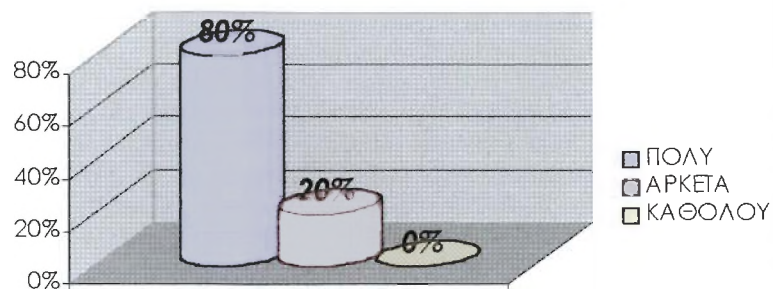
ΚΑΛΥΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ



"Σε ποιο βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίνεται στις ατομικές σας ανάγκες;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

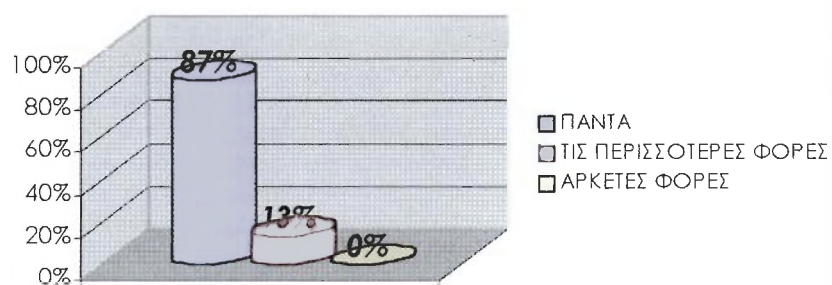
ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ



"Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

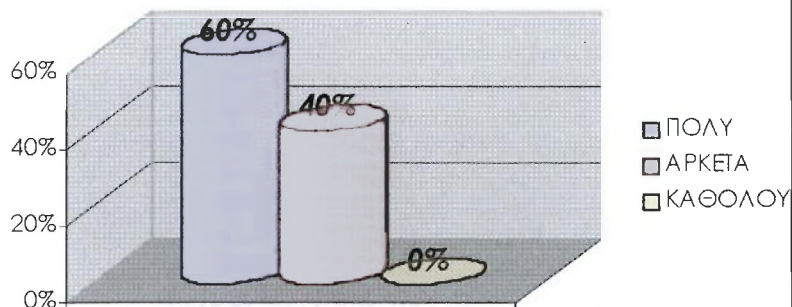
ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ



"Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό δίνονται έγκαιρα;"

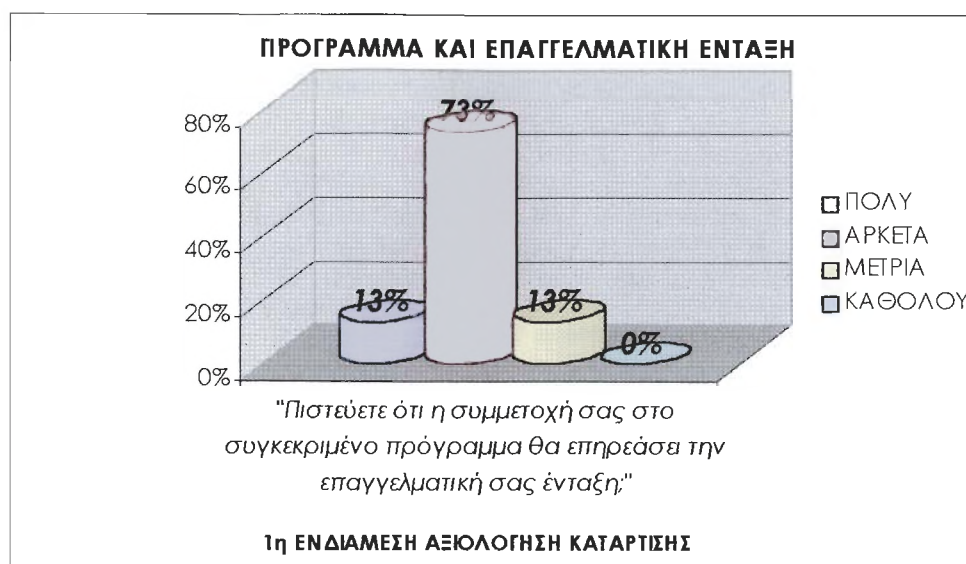
1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ



"Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας μέχρι τώρα;"

1η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



4η ΜΕΤΡΗΣΗ:

ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 4ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ
 "Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας, ως τώρα;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	6	40,0	40,0	40,0
	ΠΟΛΥ	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,56	9	,527
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,67	6	,516
Total	2,60	15	,507

Crosstabs ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ Crosstabulation

			ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	4	5	9
		% within ΦΥΛΟ	44,4%	55,6%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	66,7%	55,6%	60,0%
		% of Total	26,7%	33,3%	60,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	2	4	6
		% within ΦΥΛΟ	33,3%	66,7%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	33,3%	44,4%	40,0%
		% of Total	13,3%	26,7%	40,0%
Total		Count	6	9	15
		% within ΦΥΛΟ	40,0%	60,0%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	40,0%	60,0%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 4ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	6,7	6,7	6,7
	ΜΕΤΡΙΑ	1	6,7	6,7	13,3
	ΑΡΚΕΤΑ	8	53,3	53,3	66,7
	ΠΟΛΥ	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,89	9	,928
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,50	6	,548
Total	3,13	15	,834

Crosstabs ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ Crosstabulation

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ				Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	1	1	5	2	9
		% within ΦΥΛΟ	11,1%	11,1%	55,6%	22,2%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	62,5%	40,0%	60,0%
		% of Total	6,7%	6,7%	33,3%	13,3%	60,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Count			3	3	6
		% within ΦΥΛΟ			50,0%	50,0%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ			37,5%	60,0%	40,0%
		% of Total			20,0%	20,0%	40,0%
Total		Count	1	1	8	5	15
		% within ΦΥΛΟ	6,7%	6,7%	53,3%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,7%	6,7%	53,3%	33,3%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 4ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	8	53,3	53,3	53,3
	ΑΠΟΛΥΤΑ	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

MEANS
Report

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,33	9	,500
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,67	6	,516
Total	2,47	15	,516

Crosstabs ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	15	100,0%	0	,0%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ Crosstabulation

			ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΑΠΟΛΥΤΑ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	6	3	9
		% within ΦΥΛΟ	66,7%	33,3%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	75,0%	42,9%	60,0%
		% of Total	40,0%	20,0%	60,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	2	4	6
		% within ΦΥΛΟ	33,3%	66,7%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	25,0%	57,1%	40,0%
		% of Total	13,3%	26,7%	40,0%
Total		Count	8	7	15
		% within ΦΥΛΟ	53,3%	46,7%	100,0%
		% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	53,3%	46,7%	100,0%

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
N	Valid	15	15	15
	Missing	0	0	0
Mean		2,60	3,13	2,47
Std. Deviation		,507	,834	,516

ΣΥΝΑΦΕΙΑ

Correlations

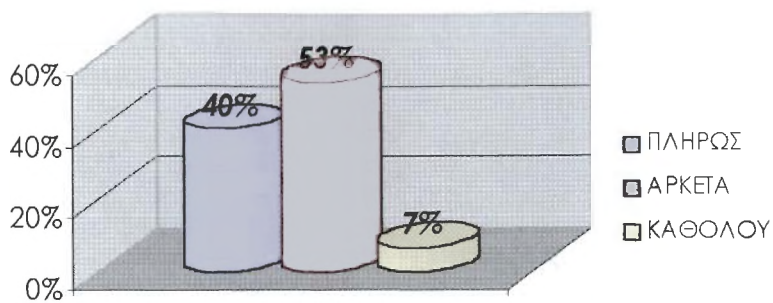
Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις 4ης μέτρησης (δεύτερη ενδιάμεση αξιολόγηση Κατάρτισης)

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛ. ΕΝΤΑΞΗ	ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΕΓΚ/ΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ
ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΝΩΝ	Pearson Correlation		,644**			
	Sig. (2-tailed)		,010			
	N		15			
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ	Pearson Correlation	,612*		,612*		
	Sig. (2-tailed)	,015		,015		
	N	15		15		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ	Pearson Correlation	,600*	,653**		,535*	
	Sig. (2-tailed)	,018	,008		,040	
	N	15	15		15	
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ	Pearson Correlation				,583*	,535*
	Sig. (2-tailed)				,022	,040
	N				15	15
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	Pearson Correlation		,675**			,607*
	Sig. (2-tailed)		,006			,016
	N		15			15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

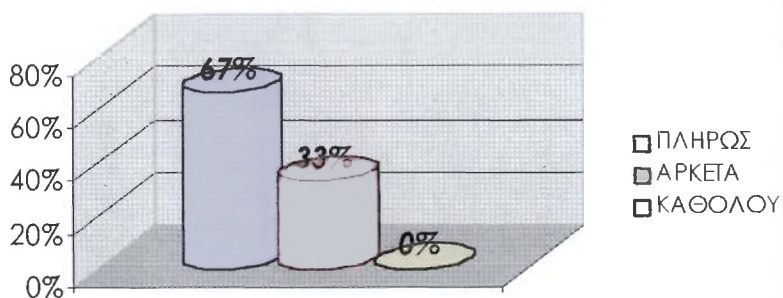
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ



"Αναφέρατε σε ποιό βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευομένων τηρείται,"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

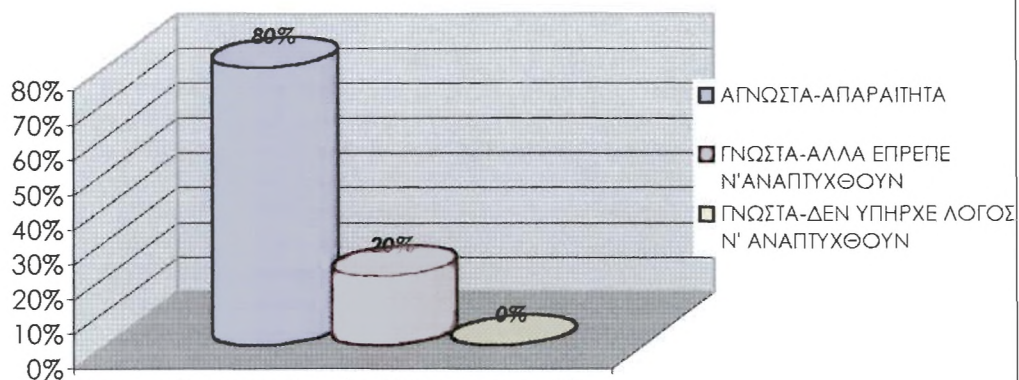
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



"Αναφέρατε σε ποιό βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών στο πρόγραμμα, τηρείται,"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

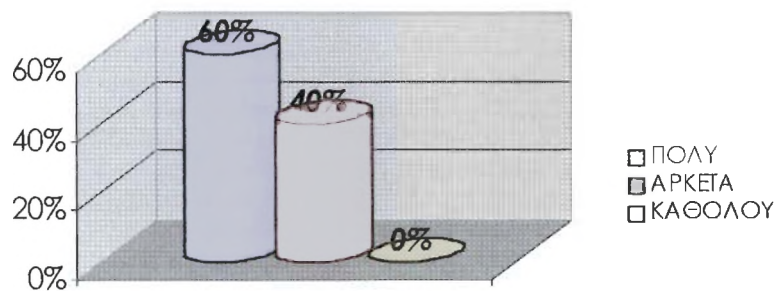
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ



"Πως κρίνετε το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς τις θεματικές ενότητες που περιλαμβάνει,"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

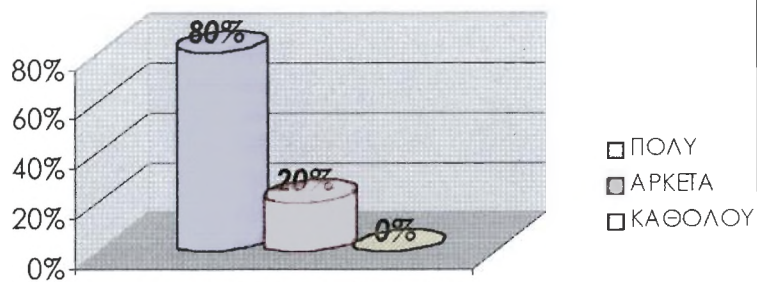
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΜΕΣΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ



"Τα μέσα υποστήριξης του προγράμματος και ο εξοπλισμός πιστεύετε ότι είναι επαρκή;"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

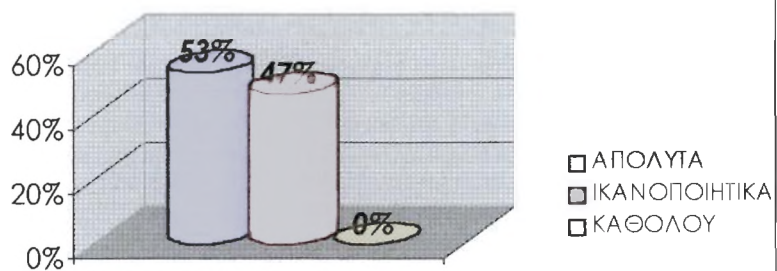
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ



"Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα, πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

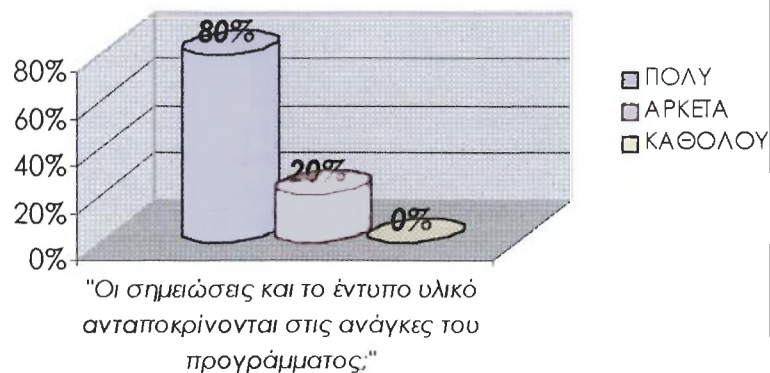
ΚΑΛΥΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ



"Σε ποιο βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίνεται στις ατομικές σας ανάγκες;"

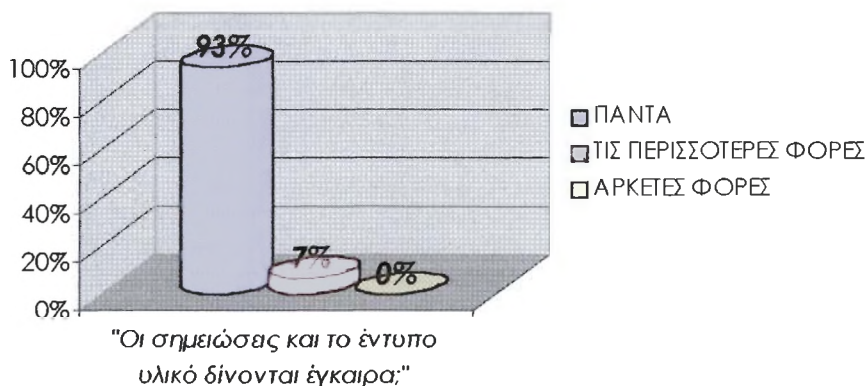
2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ



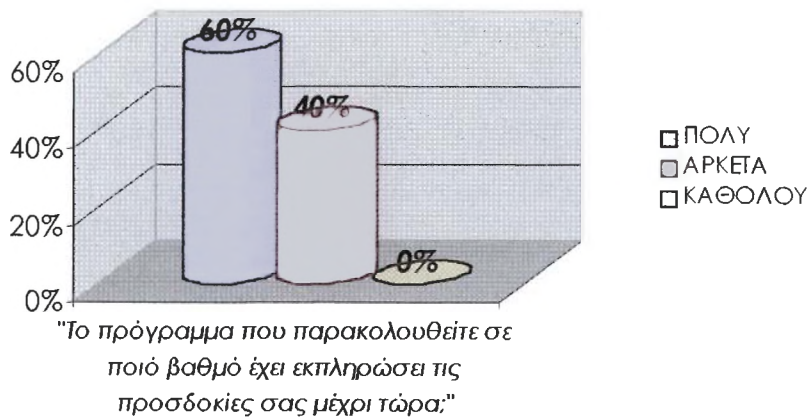
2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

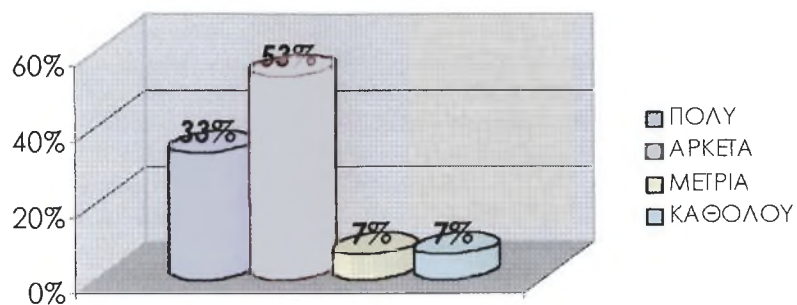


2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

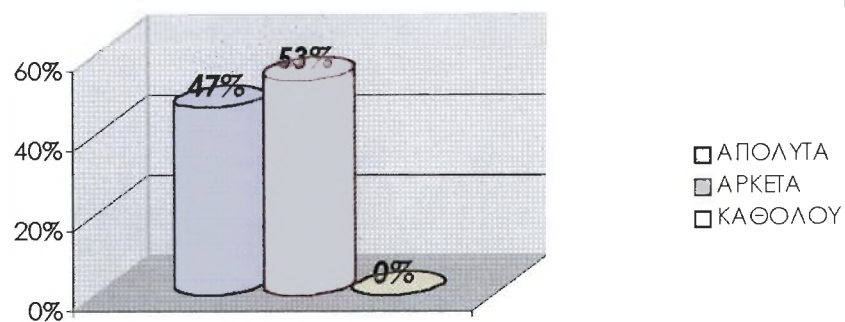


2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

2η ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

5^η ΜΕΤΡΗΣΗ:

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 5ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

"Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας, ως τώρα;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	6	40,0	42,9	42,9
	ΠΟΛΥ	8	53,3	57,1	100,0
	Total	14	93,3	100,0	
Missing	System	1	6,7		
Total		15	100,0		

MEANS
Report
ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,63	8	,518
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,50	6	,548
Total	2,57	14	,514

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	14	93,3%	1	6,7%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ Crosstabulation

			ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	3	5	8
		% within ΦΥΛΟ	37,5%	62,5%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	50,0%	62,5%	57,1%
		% of Total	21,4%	35,7%	57,1%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	3	3	6
		% within ΦΥΛΟ	50,0%	50,0%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	50,0%	37,5%	42,9%
		% of Total	21,4%	21,4%	42,9%
Total		Count	6	8	14
		% within ΦΥΛΟ	42,9%	57,1%	100,0%
		% within ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	42,9%	57,1%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 5ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ
"Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα θα επηρεάσει την
επαγγελματική σας ένταξη;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΤΡΙΑ	5	33,3	35,7	35,7
	ΑΡΚΕΤΑ	6	40,0	42,9	78,6
	ΠΟΛΥ	3	20,0	21,4	100,0
	Total	14	93,3	100,0	
Missing	System	1	6,7		
Total		15	100,0		

MEANS
Report
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,75	8	,707
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,00	6	,894
Total	2,86	14	,770

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	14	93,3%	1	6,7%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ Crosstabulation

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ			Total
			ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	Count	3	4	1	8
		% within ΦΥΛΟ	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	60,0%	66,7%	33,3%	57,1%
		% of Total	21,4%	28,6%	7,1%	57,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count	2	2	2	6
		% within ΦΥΛΟ	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	40,0%	33,3%	66,7%	42,9%
		% of Total	14,3%	14,3%	14,3%	42,9%
Total	Total	Count	5	6	3	14
		% within ΦΥΛΟ	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%
		% within ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ 5ης ΜΕΤΡΗΣΗΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
"Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΡΚΕΤΑ	7	46,7	50,0	50,0
	ΑΠΟΛΥΤΑ	7	46,7	50,0	100,0
	Total	14	93,3	100,0	
Missing	System	1	6,7		
Total		15	100,0		

MEANS
Report

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΦΥΛΟ	Mean	N	Std. Deviation
ΑΝΔΡΕΣ	2,38	8	,518
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,67	6	,516
Total	2,50	14	,519

Crosstabs ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	14	93,3%	1	6,7%	15	100,0%

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ Crosstabulation

			ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		Total
			ΑΡΚΕΤΑ	ΑΠΟΛΥΤΑ	
ΦΥΛΟ ΑΝΔΡΕΣ	Count		5	3	8
	% within ΦΥΛΟ		62,5%	37,5%	100,0%
	% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		71,4%	42,9%	57,1%
	% of Total		35,7%	21,4%	57,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Count		2	4	6
	% within ΦΥΛΟ		33,3%	66,7%	100,0%
	% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		28,6%	57,1%	42,9%
	% of Total		14,3%	28,6%	42,9%
Total	Count		7	7	14
	% within ΦΥΛΟ		50,0%	50,0%	100,0%
	% within ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		50,0%	50,0%	100,0%

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΣΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
N	Valid	14	14	14
	Missing	1	1	1
Mean		2,57	2,86	2,50
Std. Deviation		,514	,770	,519
Variance		,264	,593	,269

ΣΥΝΑΦΕΙΑ

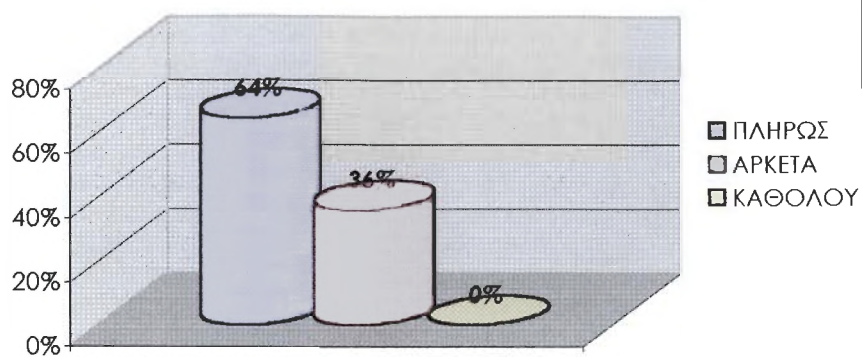
Correlations

Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις 5ης μέτρησης (τελική αξιολόγηση Κατάρτισης)

		ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΕΝΤΑΣΗ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΝΩΝ	ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠ/ΤΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΣΗ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,611* ,020 14			
ΩΡΑΡΙΟ ΕΚΠΑΙ/ΤΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			,541* ,046 14	
ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,577* ,031 14			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				-,556* ,039 14
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,577* ,031 14	,577* ,031 14		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

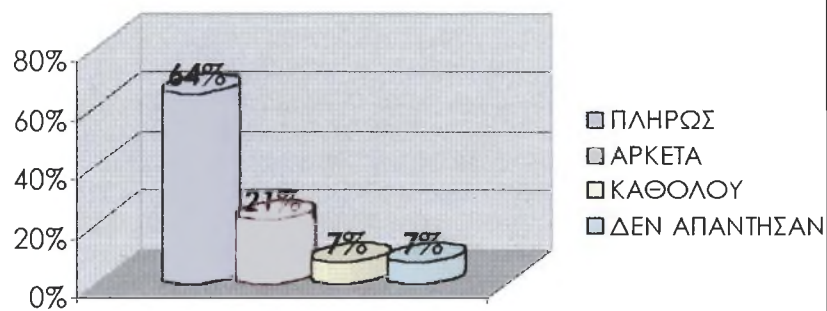
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ



"Σε ποιο βαθμό τηρήθηκε ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευομένων;"

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

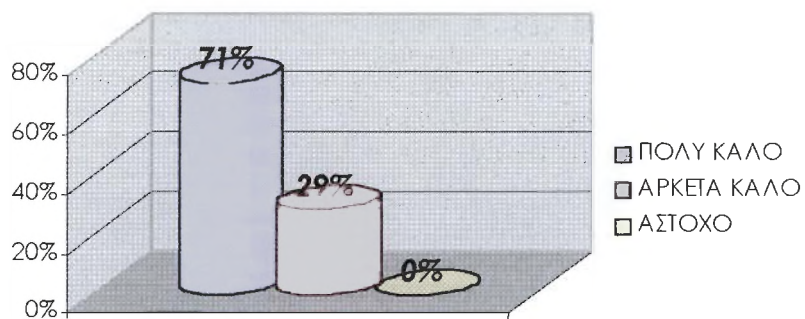
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



"Σε ποιο βαθμό τηρήθηκε ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών;"

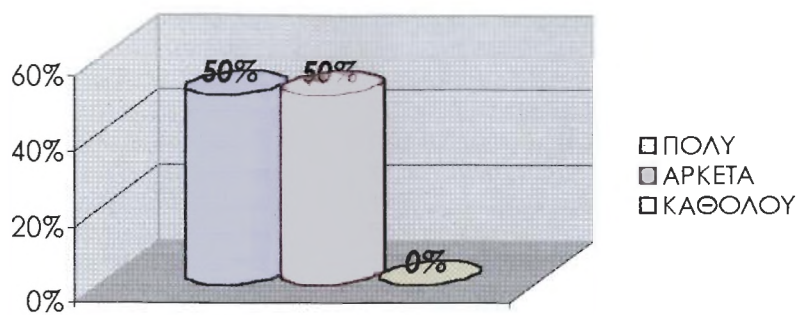
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ



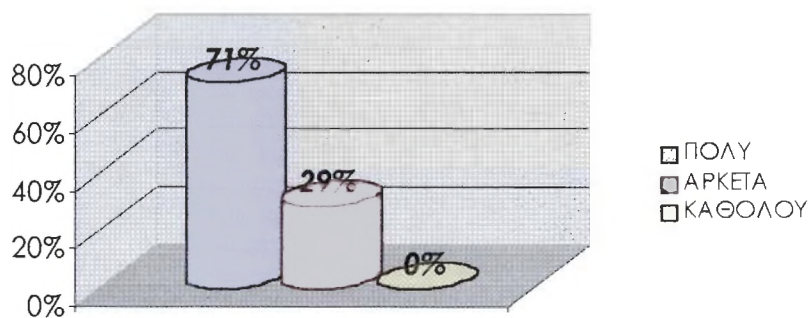
"Πως κρίνετε το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς τις θεματικές ενότητες που περιελάμβανε;"

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ

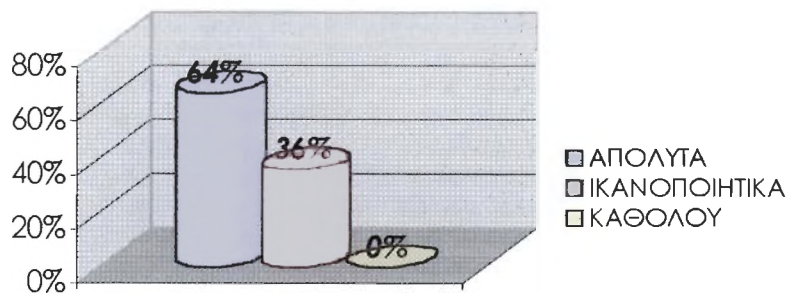
"Τα μέσα υποστήριξης του προγράμματος και ο εξοπλισμός πιστεύετε ότι ήταν επαρκή;"

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

"Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος υλοποίησης του προγράμματος, ήταν σύμφωνες με τις ανάγκες του;"

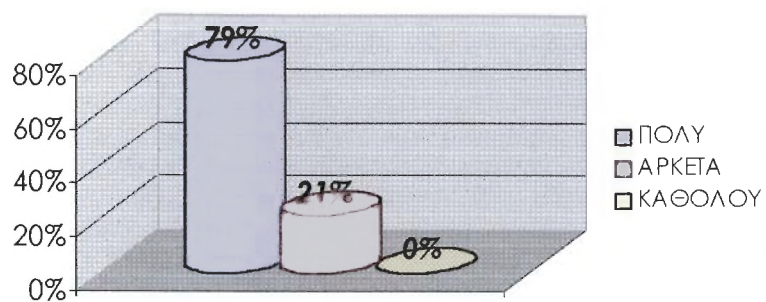
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΚΑΛΥΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

"Σε ποιο βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις ατομικές σας ανάγκες;"

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

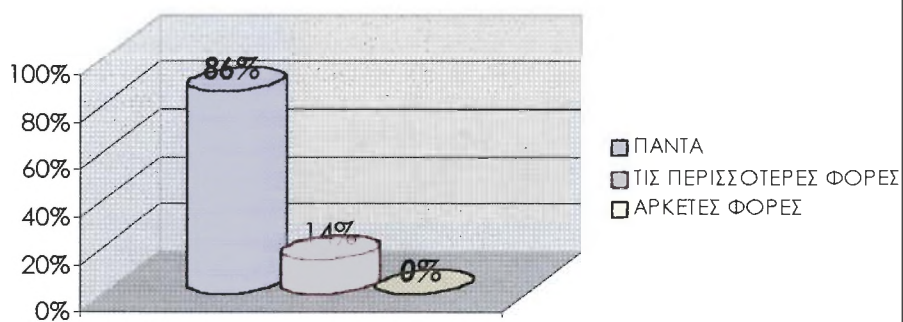
ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ



"Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;"

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

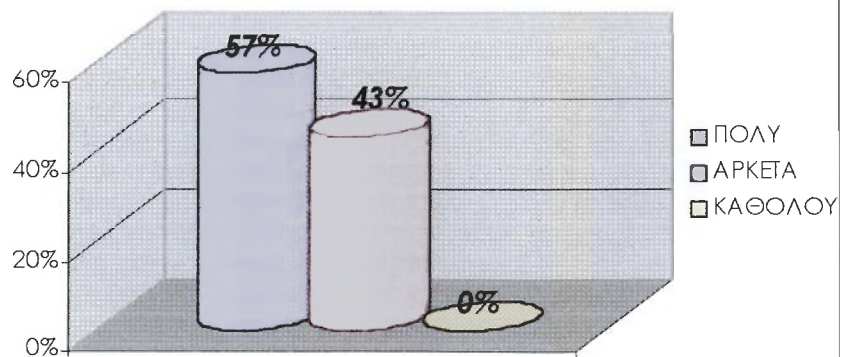
ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ



"Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό δίνονταν έγκαιρα;"

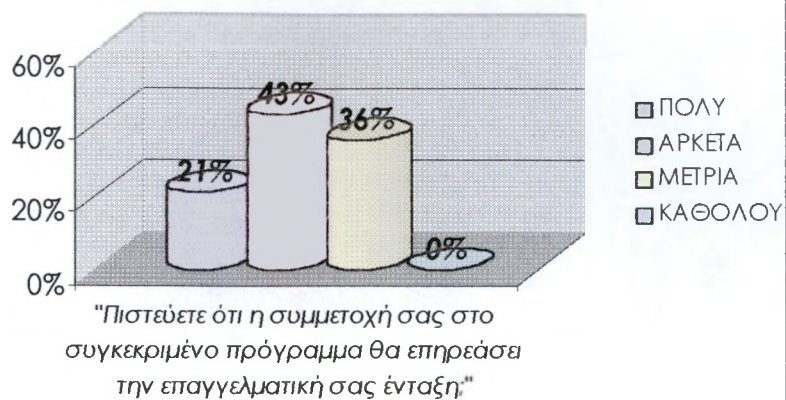
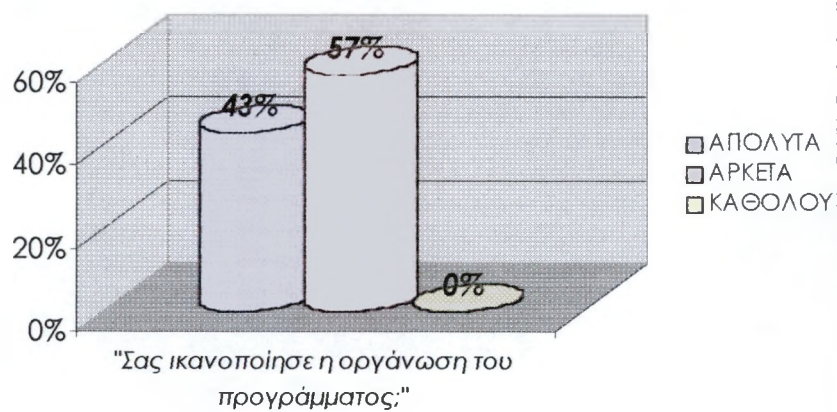
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ



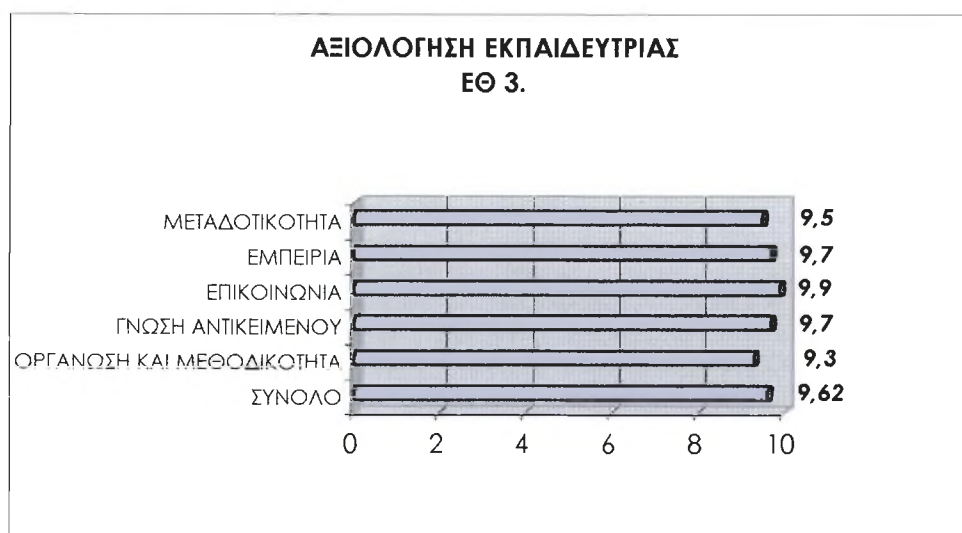
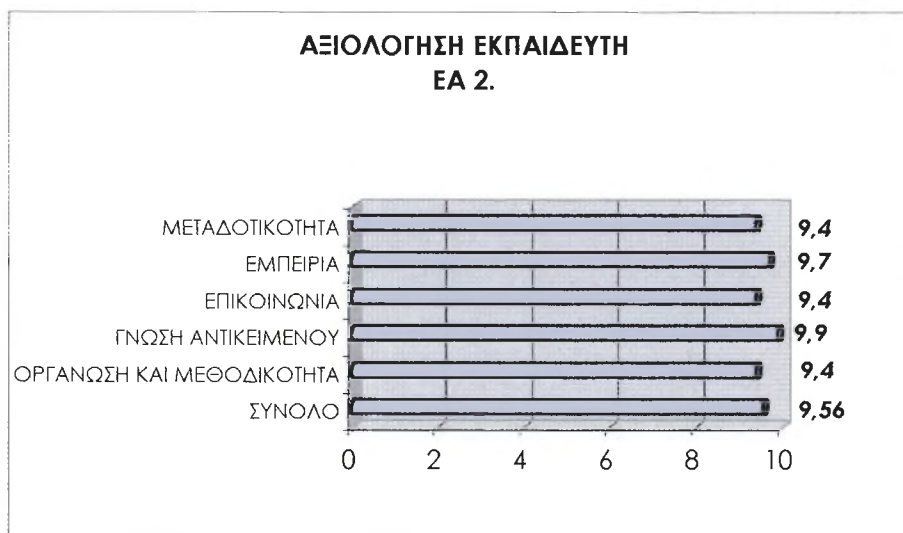
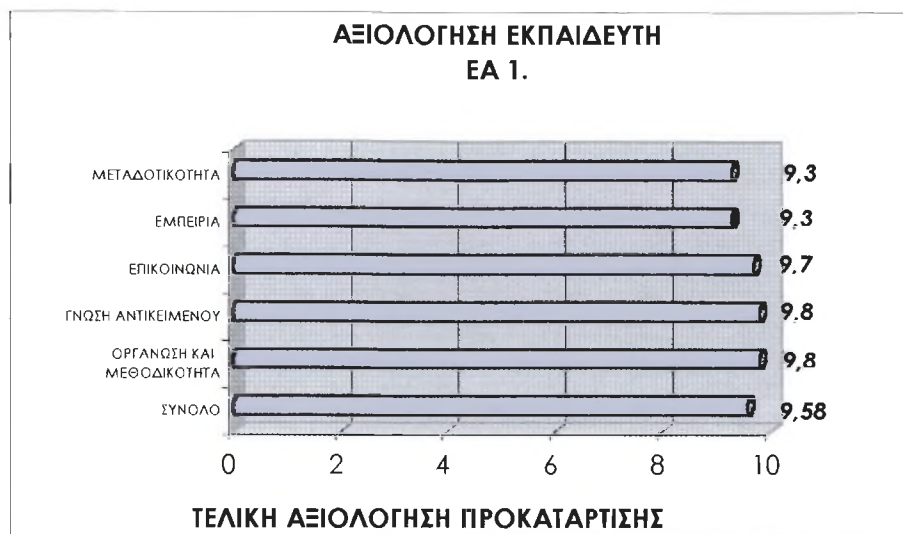
"Το πρόγραμμα που συμμετείχατε σε ποιό βαθμό εκπλήρωσε τις προσδοκίες σας;"

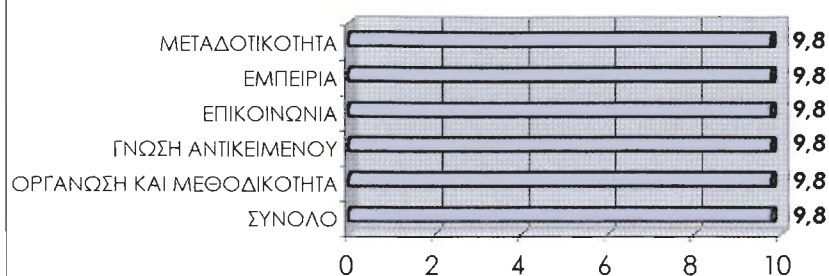
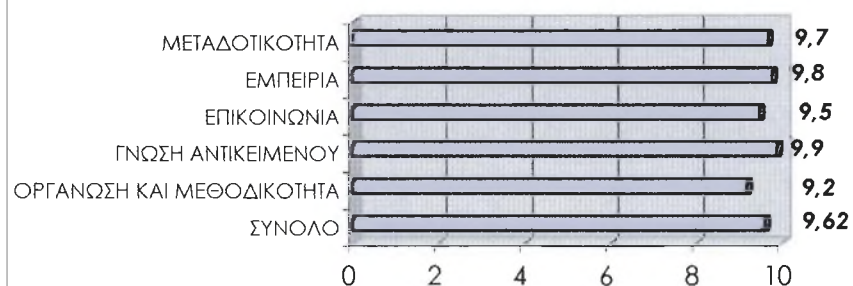
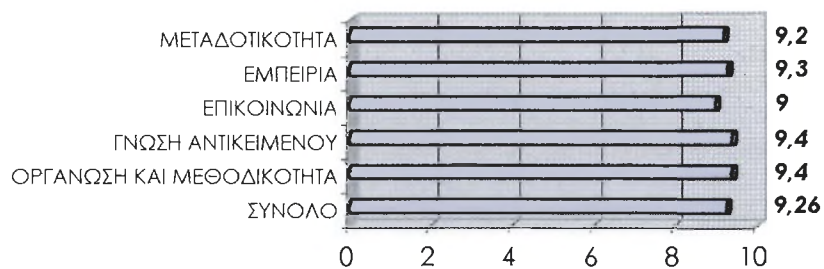
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

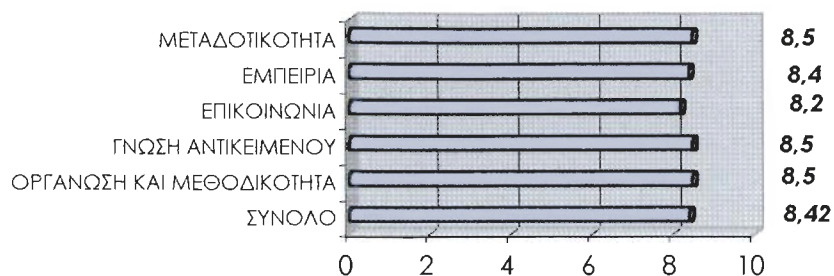
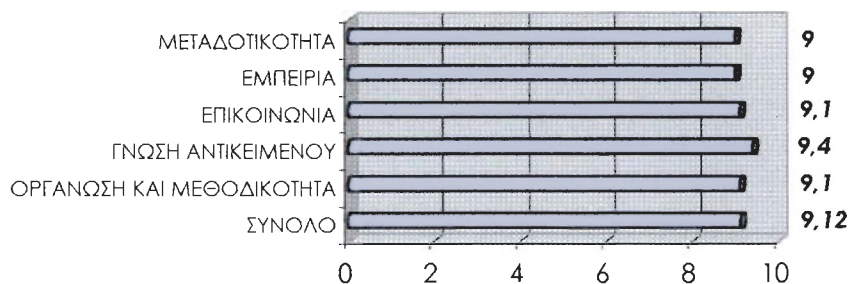
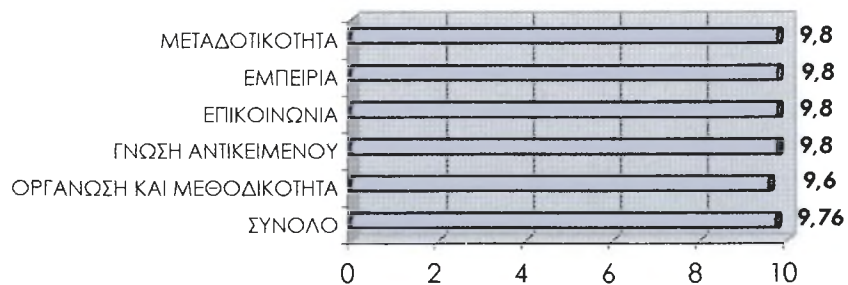
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ**ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ****ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ****ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΠΡΟΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΟΤΗΤΩΝ

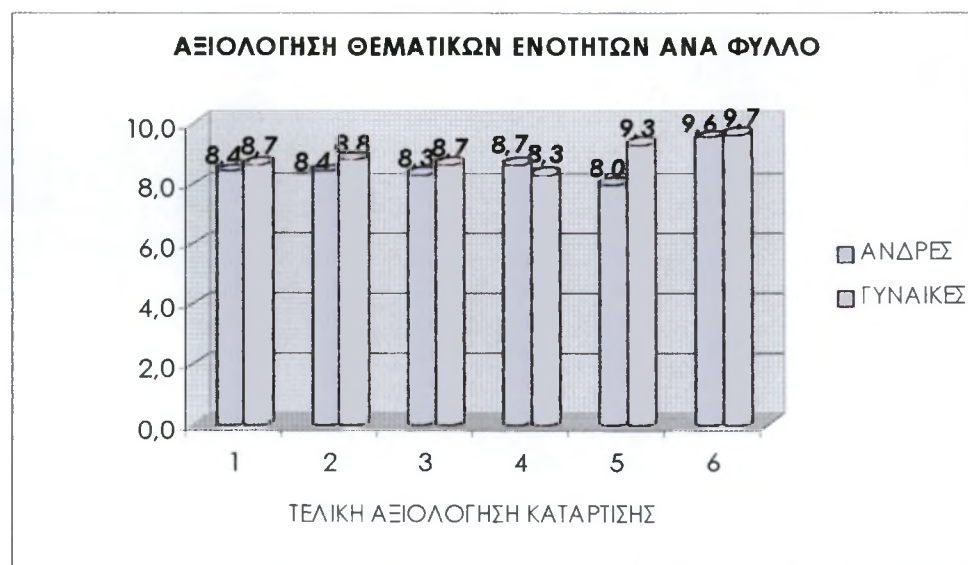


**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΑΣ
ΕΘ 4.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 5.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΑΣ
ΕΘ 6.**

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 7.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 8.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 9.**



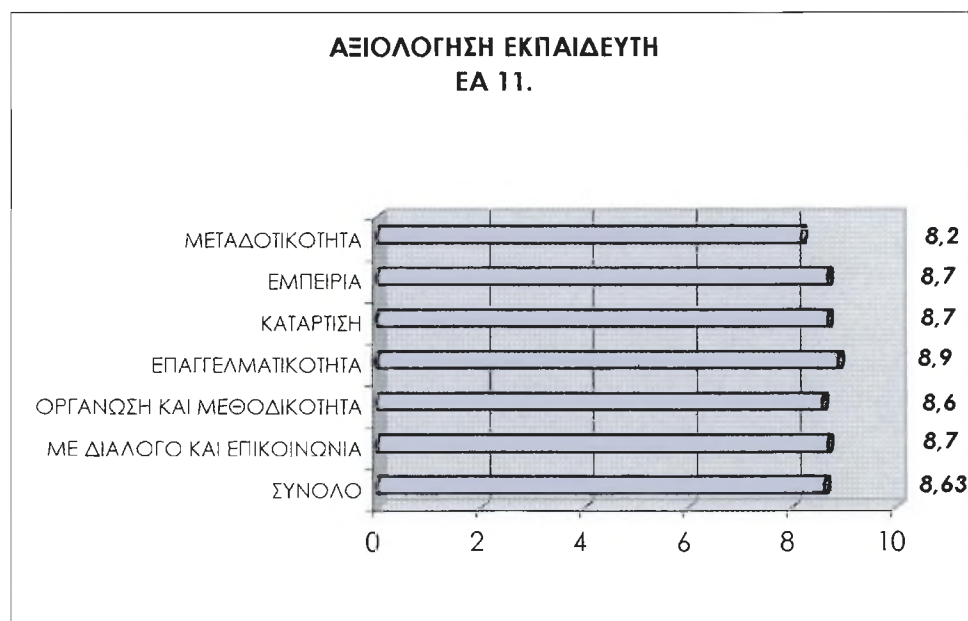
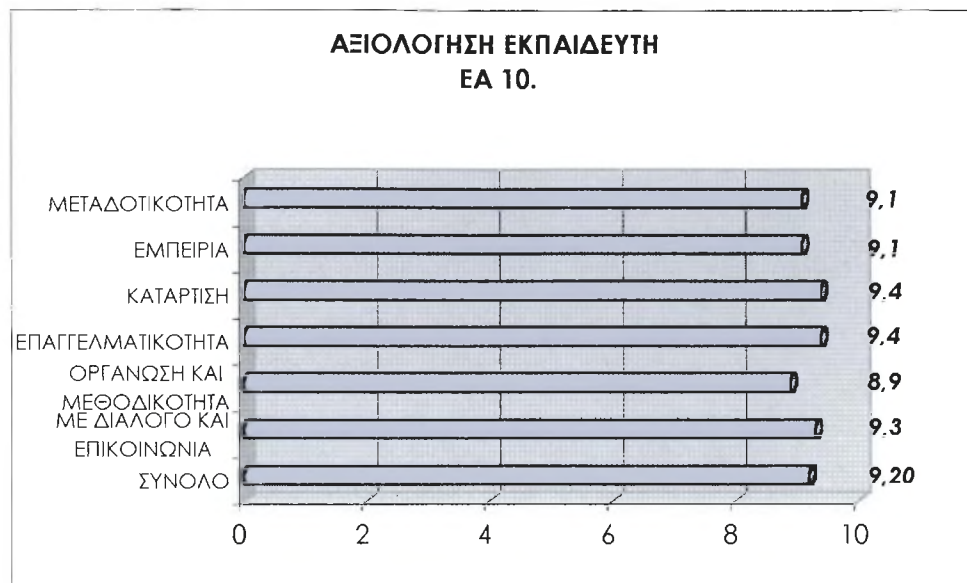
- 1: Ο ρόλος των σωματικών δυσκολιών στην επιλογή και άσκηση του επιθυμητού επαγγέλματος
 2: Επαγγελματικός προσανατολισμός
 3: Περιβάλλον, Εργασιακές Σχέσεις, Κουλτούρα
 4: Επικοινωνία
 5: Ομάδες

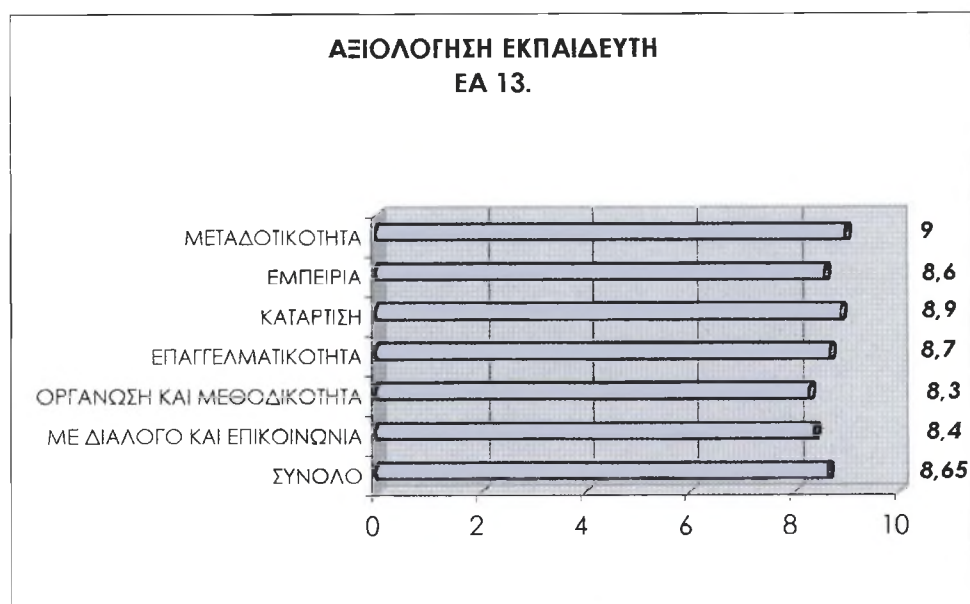
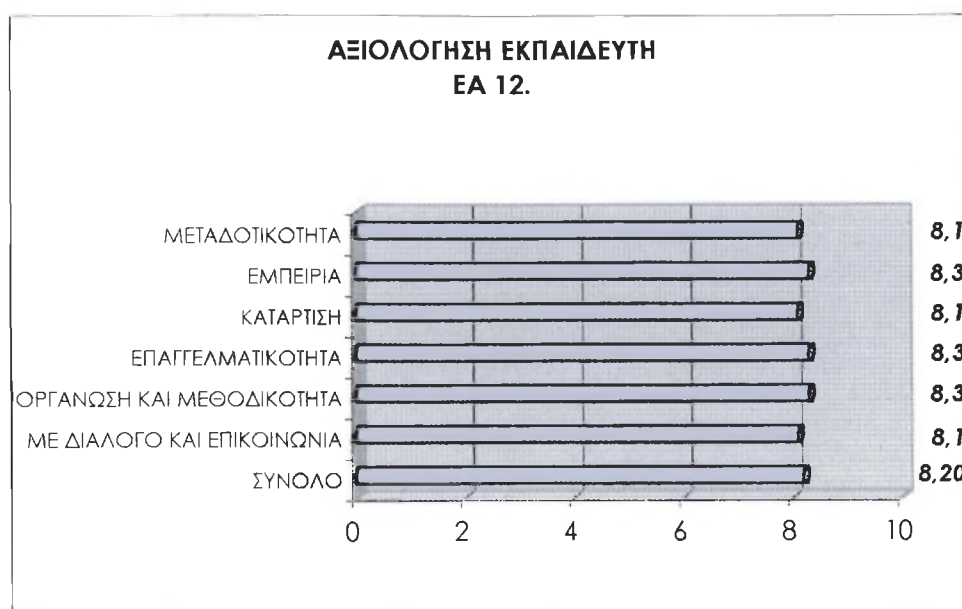


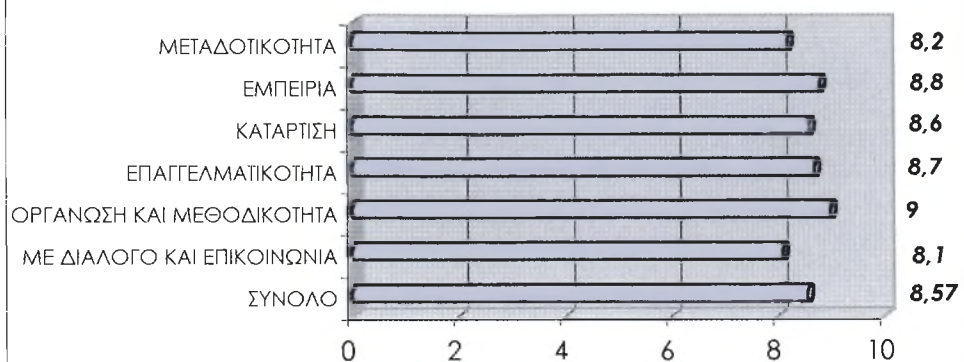
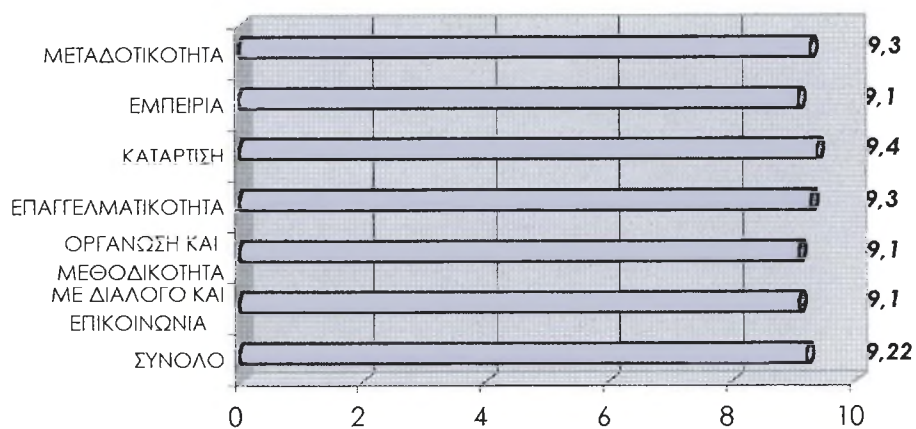
- 1: Ο ρόλος των σωματικών δυσκολιών στην επιλογή και άσκηση του επιθυμητού επαγγέλματος
 2: Επαγγελματικός προσανατολισμός
 3: Περιβάλλον, Εργασιακές Σχέσεις, Κουλτούρα
 4: Επικοινωνία / Ομάδες
 5: Εργατικό Δίκαιο
 6: Εισαγωγή στην Πληροφορική και τους Η/Υ

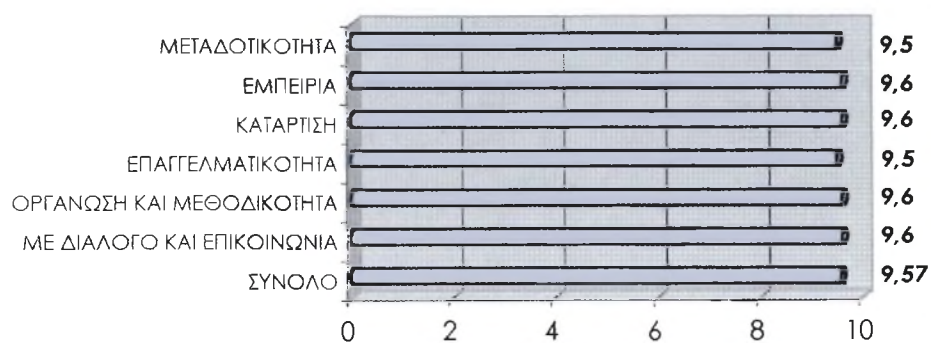
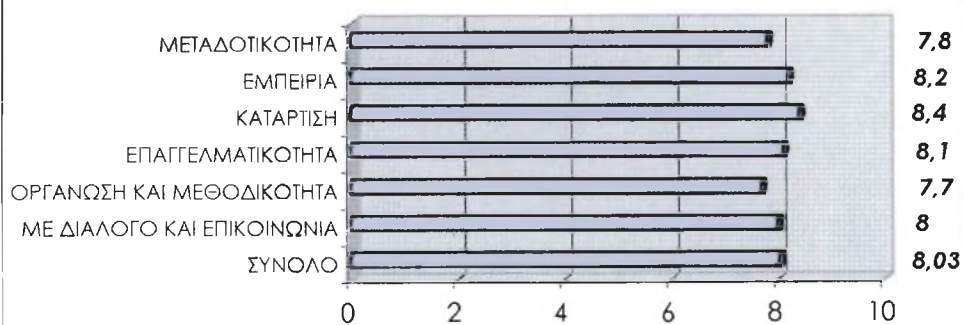
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

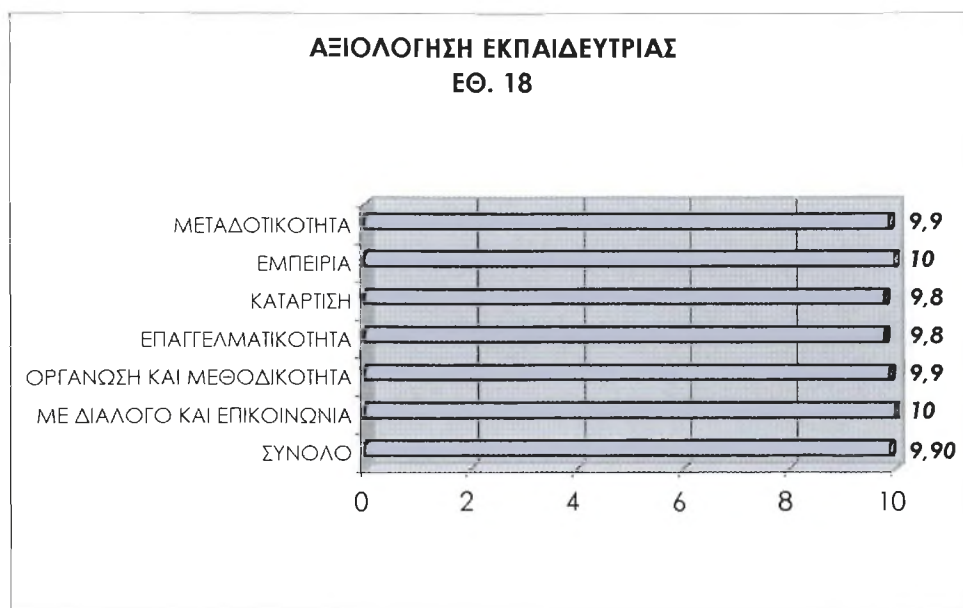
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ





**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 14.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 15.**

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ
ΕΑ 16.****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΑΣ
ΕΘ 17.**



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
(ΕΝΔΙΑΜΕΣΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ)**

1. Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας μέχρι τώρα;

Πολύ ☐
Αρκετά ☐
Καθόλου ☐

Παρακαλούμε αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

2. Πως κρίνετε το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς τις θεματικές ενότητες που περιλαμβάνει;

Άγνωστα – απαραίτητα ☐
Γνωστά, αλλά έπρεπε να αναπτυχθούν ☐
Γνωστά, δεν υπήρχε λόγος να αναπτυχθούν ☐

Παρακαλούμε αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

3. Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;

Πολύ ☐
Αρκετά ☐
Μέτρια ☐
Καθόλου ☐

4. Αναφέρατε σε ποιο βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών (1) και των εκπαιδευομένων (2) στο πρόγραμμα τηρείται;

	(1)	(2)
Πλήρως	☐	☐
Αρκετά	☐	☐
Καθόλου	☐	☐

5. Τα μέσα υποστήριξης του προγράμματος και ο εξοπλισμός πιστεύετε ότι είναι επαρκή;

Πολύ ☐
Αρκετά ☐
Καθόλου ☐

Αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

6. Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;

Πολύ
Αρκετά
Καθόλου

7. Σε ποιο βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίνεται στις ατομικές σας ανάγκες;

Απόλυτα
Ικανοποιητικά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

8. Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;

Πολύ
Αρκετά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

9. Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό δίνονται έγκαιρα;

Πάντα
Τις περισσότερες φορές
Αρκετές φορές

10. Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;

Απόλυτα
Αρκετά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

11. Αξιολογήστε τα θεματικά αντικείμενα, που αναπτύχθηκαν έως τώρα, δίνοντας μια ενδεικτική βαθμολογία (1 – 10)

Μάθημα 1
Μάθημα 2
Μάθημα 3
Μάθημα 4

...
...

12. Ποιές κατά τη γνώμη σας από τις παραπάνω θεματικές ενότητες

i) ήταν πιο σημαντικές για σας;

ii) έπρεπε να επεκταθούν;

iii) έπρεπε να παραλειφθούν;

iv) έπρεπε να υπάρχουν – και δεν υπάρχουν – στο πρόγραμμα;

Ευχαριστούμε

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
(ΤΕΛΙΚΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ)**

1. Το πρόγραμμα που παρακολουθείτε σε ποιο βαθμό έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας μέχρι τώρα:

Πολύ

--

Αρκετά

--

Καθόλου

--

Παρακαλούμε αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

2. Πως κρίνετε το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς τις θεματικές ενότητες που περιλαμβάνει:

Άγνωστα – απαραίτητα

--

Γνωστά, αλλά έπρεπε να αναπτυχθούν

--

Γνωστά, δεν υπήρχε λόγος να αναπτυχθούν

--

Παρακαλούμε αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

3. Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα επηρεάσει την επαγγελματική σας ένταξη;

Πολύ

--

Αρκετά

--

Μέτρια

--

Καθόλου

--

4. Αναφέρατε σε ποιο βαθμό ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εκπαιδευτών (1) και των εκπαιδευομένων (2) στο πρόγραμμα τηρείται;

Πλήρως

--

--

Αρκετά

--

--

Καθόλου

--

--

5. Τα μέσα υποστήριξης του προγράμματος και ο εξοπλισμός πιστεύετε ότι είναι επαρκή;

Πολύ

--

Αρκετά

--

Καθόλου

--

Αιτιολογήστε την απάντησή σας: _____

6. Οι εγκαταστάσεις και ο χώρος όπου πραγματοποιείται το πρόγραμμα πιστεύετε ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;

Πολύ
Αρκετά
Καθόλου

7. Σε ποιο βαθμό το επίπεδο των εισηγήσεων του προγράμματος ανταποκρίνεται στις ατομικές σας ανάγκες;

Απόλυτα
Ικανοποιητικά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

8. Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προγράμματος;

Πολύ
Αρκετά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

9. Οι σημειώσεις και το έντυπο υλικό δίνονται έγκαιρα;

Πάντα
Τις περισσότερες φορές
Αρκετές φορές

10. Σας ικανοποιεί η οργάνωση του προγράμματος;

Απόλυτα
Αρκετά
Καθόλου

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

11. Αξιολογείτε τα θεματικά αντικείμενα, που αναπτύχθηκαν έως τώρα, δίνοντας μια ενδεικτική βαθμολογία (1 – 10)

Μάθημα 1
Μάθημα 2
Μάθημα 3
Μάθημα 4

...
...
...

Θα θέλατε να προτείνετε κάτι; _____

12. Αξιολογήστε, δίνοντας μια ενδεικτική βαθμολογία (1 – 10) τους εκπαιδευτές που συμμετείχαν συνολικά στο πρόγραμμα στους παρακάτω τομείς:

Όνοματεπώνυμο Εκπαιδευτή	Μεταδοτικότητα	Εμπειρία	Επικοινωνία	Γνώση αντικειμένου	Οργάνωση και μεθοδικότητα
...					
...					

13. Αναφέρατε τα σημαντικότερα θετικά στοιχεία του προγράμματος κατά σειρά σπουδαιότητας:

14. Αναφέρατε τα σημαντικότερα αρνητικά στοιχεία του προγράμματος κατά σειρά σπουδαιότητας:

Ευχαριστούμε

Βιβλιογραφία

- Aleamoni, L. M., (1985) Student Ratings of Instruction, στο J. Millman (ed.) *Handbook of Teacher Evaluation*, 5th pr., Beverly Hills: SAGE Publications
- Alkin, M., C., Solmon, L., C., (eds.), (1983) *The costs of evaluation*, Beverly Hills: SAGE Publications
- Barnett, R., (1995) *Improving higher education: total quality care*, Buckingham: The Society for Research into Higher Education
- Benkofski, M., Heppner, C. C., (1999) Program Evaluation, in P. P. Heppner, D. M. Kivlighan Jr. & B. E. Wampold, *Research Design in Counseling*, 2nd ed., Belmont: Brooks/Cole-Wadsworth
- Bloom, M., Fischer, J., Orme, J. G., (1999) *Evaluating Practice: Guidelines for the Accountable Professional*, 3rd ed., Boston: Allyn & Bacon
- Boruch, R. F., Wothke, W., (eds.) (1985) Randomization and field experimentation, *New directions for Program Evaluation*, San Francisco: Jossey-Bass
- Bramley, P., (1996) *Evaluating Training Effectiveness: Benchmarking your training activity against better practice*, 2nd ed., London: McGraw-Hill
- Burstein, L., Freeman, H., E., Rossi, P., H., (1985) *Collecting evaluation data: problems and solutions*, California: SAGE Publications
- Centre for Educational Research and Innovation, (1999) *Innovating schools*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development
- Cheetham, J., Fuller, R., McIvor, G. & Petch, A., (1997) *Evaluating Social Work Effectiveness*, Buckingham: Open University Press
- Chelimsky, E., Shadish, W., R., (eds.), (1997) *Evaluation for the 21st Century: a Handbook*, Thousand Oaks: SAGE Publications
- Cordray, D., S., (1985) Utilizing prior research in evaluation planning, *New directions for program evaluation*, San Francisco, Calif.: Jossey-Bass
- Δ.Ε.Η. (1999) *Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Προσωπικού*, Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Αθήνα
- Δελλασούδας, Λ., (1997) Ειδική Επαγγελματική Κατάρτιση: Προτάσεις για την αναβάθμισή της, στο Μ. Καϊλα, Ν. Πολεμικός, Γ. Φιλίππου (επιμ.), *Άτομα με Ειδικές Ανάγκες*, Α' Τόμος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Edwards, W. & Newman, J. R., (1982) Multiattribute Evaluation, *Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*, 26, California: SAGE Publications
- «ΕΘΝΟΣ», ένθετο εργασία, 11 Σεπτεμβρίου 2001
- Fitz-Gibbon, C. T. & Morris, L. L., (1987) *How to Analyze Data*, California: SAGE Publications
- Fitz-Gibbon, C. T. & Morris, L. L., (1987) *How to Design a Program Evaluation*, California: SAGE Publications
- Goldstein, I. L., (1986) *Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Evaluation*, 2nd ed., California: Brooks/Cole Publishing Company
- Henerson, M. E., Morris, L. L., & Fitz-Gibbon, C. T., (1987) *How to Measure Attitudes*, California: SAGE Publications
- Herman, J. L., Morris, L. L., & Fitz-Gibbon, C. T., (1987) *Evaluator's Handbook*, California: SAGE Publications
- House E., R., (1980) *Evaluating with validity*, Beverly Hills, Calif.: Sage
- Καβουνίδη, Τ., (1998) Κοινωνικός Αποκλεισμός, ιδιότητα του πολίτη και φύλο, έκδ. Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, πρακτικά 6^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου (27 – 30 Νοεμβρίου '96), Αθήνα

- «ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ», Χρηματοδοτήσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση, 131 προγράμματα, ειδική έκδοση, 1^η Απριλίου 2001
- Κάντας, Α., (1998) *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*, μέρος 1 & 2, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- King, J. A., Morris, L. L., & Fitz-Gibbon, C. T., (1987) *How to Access Program Implementation*, Thousand Oaks: SAGE Publications
- Latham, G., P., Millman, Z. και Miedema, H. (1998), *Theoretical, Practical and Organizational Issues Affecting Training*, στο P. J. D. Drenth, H. Thierry, C. J. de Wolff, *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2nd ed., Vol. 3: *Personnel Psychology*, East Sussex: Psychology Press
- Laver, M., (1986) *Social choice and public policy*, Oxford: Blackwell
- Λαμπροπούλου, Κ., (1998) Οι μητέρες ως φορείς φροντίδας παιδιών με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: Αποκλεισμός και ενσωμάτωση στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής, έκδ. Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, πρακτικά 6^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου (27 – 30 Νοεμβρίου '96), Αθήνα
- Mayne, J., et al. (eds.) (1992) *Advancing public policy evaluation: learning from international experiences*, Amsterdam: North-Holland
- McKenna, B., H., (1985) Context/Environment effects in teacher evaluation, στο J. Millman (ed.) *Handbook of Teacher Evaluation*, 5th pr., Beverly Hills: SAGE Publications
- Millman, J., (ed.) (1985) *Handbook of Teacher Evaluation*, Beverly Hills: SAGE Publications
- Μιχαήλ, Μ., (1997) Η Κοινωνική Πρωτοβουλία HORIZON στην Ελλάδα, στο Μ. Καϊλα, Ν. Πολεμικός, Γ. Φιλίππου (επιμ.), *Άτομα με Ειδικές Ανάγκες*, Β' Τόμος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Morris, L. L., Fitz-Gibbon, C. T., & Freeman, M. E., (1987) *How to Communicate Evaluation Findings*, Thousand Oaks: SAGE Publications
- Morris, L. L., Fitz-Gibbon, C. T., & Lindheim, E., (1987) *How to Measure Performance and Use Tests*, California: SAGE Publications
- Μπούζας, Ν., Κετσετζοπούλου Μ., (1998) Πολιτική καταπολέμησης του Αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, έκδ. Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, πρακτικά 6^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου (27 – 30 Νοεμβρίου '96), Αθήνα
- Newman, D. L., & Brown, R. D., (1996) *Applied Ethics for Program Evaluation*, California: SAGE Publications
- OECD, (1994) *Evaluation and the decision making process in higher education: French, German and Spanish experiences*, OECD Documents, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development
- OECD, (1996) *Assessing and certifying occupational skills and competences in vocational education and training*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development
- Παρασκευόπουλος, Ι., Ν., (1993) *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, τόμ. 1 και 2, Αθήνα
- Patton, M. Q., (1987) *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*, California: SAGE Publications
- Patton, M. Q., (1987) *Creative Evaluation*, 2nd ed., California: SAGE Publications
- Patton, M. Q., (1989) *Qualitative evaluation methods*, Newbury Park, Calif.: SAGE Publications
- Patton, M. Q., (1997) *Utilization – Focus Evaluation: the New Century Text*, 3rd ed., California: SAGE Publications

- Pawson, R. & Tilley, N., (1997) *Realistic Evaluation*, London: SAGE Publications
- Posavac, E. J. & Carey, R. G., (1992) *Program Evaluation: Methods and Case Studies*, 4th ed., New Jersey: Prentice Hall
- Rose, D. S., Davidson, J., Carsten, J. & Martineau, J., (2001) Strategic Evaluation: A new perspective on the value of I-O Programs, *TIP*, April 01, <http://www.siop.org/tip/TipApr01/05Rose.htm>
- Rist, R., C., (1999) *Program evaluation and the management of government: patterns and prospects across eight nations*, (ed.), New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers
- Rothman, J., (1974) *Planning and organizing for social change: action principles from social science research*, New York: Columbia University Press
- Schram, B., (1997) Creating small scale social programs: planning, implementation, and evaluation, *Sage Human Services Guides*, 72, Thousand Oaks: SAGE Publications
- Scriven, M., (1985) Summative Teacher Evaluation, στο J. Millman (ed.) *Handbook of Teacher Evaluation*, 5th pr., Beverly Hills: SAGE Publications
- Stecher, B. M. & Davis, W. A., (1987) *How to Focus an Evaluation*, California: SAGE Publications
- Torres, R., T., Preskill, H., S., Piontek, M., E., (1996) *Evaluation strategies for communicating and reporting: enhancing learning in organizations*, California: SAGE Publications
- Vanderhaeghen, B., (1997) Ευρωπαϊκά Προγράμματα και άτομα με ειδικές ανάγκες, μτφρ. Γ. Φιλίππου, στο Μ. Καϊλα, Ν. Πολεμικός, Γ. Φιλίππου (επιμ.), *Άτομα με Ειδικές Ανάγκες*, Β' Τόμος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Vedung, E., (1997) *Public policy and program evaluation*, New Brunswick, U.S.: Transaction
- Weiss, C. H., (1972) *Evaluation Research: Methods of Assessing Program Effectiveness*, New Jersey: Prentice Hall

ΧΡΗΣΙΜΑ LINKS στο INTERNET

<http://www.cpa.org/>

<http://www.ministryofjustice.gr/>

<http://www.labor-ministry.gr/>

<http://www.siop.org>

<http://www.dokp-ppc.org>

<http://ops.org.uk/>

<http://www.pansion.gr/>

<http://www.integration.gr/>

